



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DISSERTAÇÃO**

**Satisfação com Vida, Satisfação com Trabalho e
Engajamento em Cadetes da Academia Militar
das Agulhas Negras**

Bianca Cristina da Silva Janssens

2017



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**Satisfação com Vida, Satisfação com Trabalho e
Engajamento em Cadetes da Academia Militar
das Agulhas Negras**

Bianca Cristina da Silva Janssens

Sob a Orientação do Professor
Wanderson Fernandes de Souza

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Psicologia**, no Curso de Pós-Graduação em Psicologia.

Seropédica, RJ
Maio, 2017

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S35s Silva Janssens, Bianca Cristina, 1978-
Satisfação com a Vida, Satisfação com o Trabalho e
Engajamento em Cadetes da Academia Militar das
Agulhas Negras / Bianca Cristina Silva Janssens. -
2017.
91 f.

Orientador: Wanderson Fernandes de Souza.
Dissertação (Mestrado). -- Universidade Federal
Rural
do Rio de Janeiro, Curso de pós-Graduação em
Psicologia, 2017.

1. satisfação com a vida. 2. satisfação com o
trabalho. 3. engajamento. I. Fernandes de Souza,
Wanderson, 1980-, orient. II Universidade Federal
Rural do Rio de Janeiro. Curso de pós-Graduação
Em Psicologia III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

BIANCA CRISTINA DA SILVA JANSSENS

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Psicologia** no Programa de Pós-Graduação em Psicologia, área de Concentração em Psicologia.

DISSERTAÇÃO APROVADO EM ____/____/____

Prof. Dr. Wanderson Fernandes de Souza
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
(Orientador)

Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Pedro Paulo Pires dos Santos
Universidade Federal Fluminense

*“Cadete,
ides comandar,
aprendei a obedecer.”*

Dedicatória

A quem me ensina a cada alvorecer.

Agradecimentos

Ao meu Pai por me dar coragem de ser transformada.

Ao meu pai Ersinoque, pelo seu exemplo, inspira-me a ter sonhos e torná-los em conquistas.

A minha mãe, Lucíola, que me ensina a acreditar em mim.

Ao meu marido Keegan que em todo o tempo me anima e estimula a não esmorecer.

Ao meu filho Vinícius que me convida a ser uma pessoa melhor.

Aos meus sogros, Peter e Mariluz, que mantêm os pés no chão enquanto eu vôo em busca de minhas aspirações.

Ao meu orientador Wanderson, que sempre diz sim aos meus anseios por crescer.

Sou grata a todos.

Obrigada.

Resumo

JANSSENS, Bianca Silva. **Satisfação com Vida, Satisfação com Trabalho e Engajamento em Cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras. 2016. 89p**Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Educação, Departamento de Pós-Graduação, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2016.

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é um estabelecimento militar de ensino superior onde se inicia a carreira do chefe militar, tem por finalidade a formação do oficial subalterno e do capitão não-aperfeiçoado pelo período de 4 anos. Os alunos da AMAN, denominados cadetes, realizam concurso público com ampla concorrência para o ingresso e durante todos os anos são testados ao máximo nos aspectos intelectuais, emocionais e sociais. O presente trabalho visa contribuir com as pesquisas sobre satisfação com a vida, satisfação com o trabalho e engajamentos nos cadetes do Exército Brasileiro, visto que são poucos os estudos científicos desenvolvidos sobre este tema e sobre este público. Para tal, serão utilizados as Escalas de Satisfação com a Vida, de Satisfação com o Trabalho e de Engajamento para Estudantes, respondidas voluntariamente pelos cadetes do 2º, 3º e 4º anos, no ano de 2015. A partir dos resultados obtidos far-se-á um recorte reflexivo sobre aspectos relacionados com as metas específicas de cada ano, como a escolha da Arma e a escolha de Unidade que servirá como Oficial após formado. O presente trabalho é dividido em artigos, nos quais se encontram as bases teóricas sobre cada tema proposto, como ainda as análises psicométricas de cada Escala utilizada.

Palavra-chave: satisfação, engajamento, cadete, exército brasileiro.

Abstract

JANSSENS, Bianca Silva. **Satisfaction with Life, Satisfaction with Work and Engajement in Cadets of the Military Academy of Agulhas Negras**. 2016. 76p
Dissertation (Master in Psychology). Institute of Education, Department of Graduate Studies, Federal Rural University of Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2016.

The Military Academy of the Black Agulhas (AMAN) is a military establishment of higher education where the military chief's career begins, has as its purpose the formation of the subordinate officer and the master not perfected for the period of 4 years. AMAN students, called cadets, hold a public competition with ample competition for admission and every year they are tested to the utmost in intellectual, emotional and social aspects. This paper aims to contribute to the research on satisfaction with life, satisfaction with work and Engajamentos in the cadets of the Brazilian Army, since few scientific studies have been done on this subject and on this public. To this end, the Scale of Life Satisfaction, Satisfaction with Work and Engajamento for Students will be used, answered voluntarily by the cadets of the 2nd, 3rd and 4th years, in the year 2015. From the results obtained, There will be a reflective cut in aspects related to the specific goals of each year, such as the choice of Weapon and the choice of Unit that will serve as Officer after graduating. The present work is divided in articles, in which are found the theoretical bases on each proposed theme, as well as the statistical analyzes of each Scale used.

Keywords: Satisfaction, Engajamento, Cadet, Brazilian Army

Sumário

INTRODUÇÃO	13
Objetivo Geral.....	14
Objetivos Específicos	14
Referencial Teórico	14
Engajamento.....	15
Satisfação com a Vida.....	16
Satisfação com o Trabalho.....	17
Método.....	18
Participantes.....	18
Procedimentos.....	18
Instrumentos	18
Análise Estatística.....	19
Artigo 1: Engajamento em Estudantes: um estudo com cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras	21
Introdução.....	25
Referencial Teórico	27
Engajamento	27
Método.....	29
Participantes.....	29
Procedimentos.....	29
Instrumentos	30
Análise Estatística.....	30
Resultado dos Dados.....	30
Discussão.....	32
Conclusão	35
Artigo 2: Satisfação com a Vida nos cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras	37
Introdução.....	41
Satisfação com a Vida	42
Método.....	44
Participantes.....	44

	11
Procedimentos.....	45
Instrumentos	45
Análise Estatística.....	45
Resultado dos Dados.....	46
Discussão	47
Conclusão	50
Artigo 3: Satisfação com o Trabalho em Cadetes do Exército	52
Introdução.....	56
Satisfação com o Trabalho	56
Escola Psicoeconômica.....	57
Escola Psicossocial.....	58
Escola do Desenvolvimento.....	58
Método.....	62
Participantes.....	62
Procedimentos.....	62
Instrumentos	62
Análise Estatística.....	63
Resultado dos Dados.....	63
Discussão	65
Conclusão	67
Artigo 4: Escala de engajamento para Estudantes: um estudo comparativo entre militares brasileiros e portugueses.....	69
Introdução.....	73
Engajamento	74
Método.....	78
Participantes.....	78
Procedimentos.....	78
Instrumentos	78
Análise Estatística.....	79
Resultado dos Dados.....	79
Discussão	79

Conclusão	85
DISCUSSÃO GERAL.....	86
CONCLUSÃO GERAL.....	88
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	90

INTRODUÇÃO

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é um estabelecimento bicentenário de Ensino Superior Militar, onde se inicia a carreira do chefe militar, pela formação dos oficiais subalternos e capitães não-aperfeiçoados. Neste contexto acadêmico, no qual os alunos são estimulados a exercitar o máximo de suas competências intelectuais, físicas e emocionais, foi pesquisado o engajamento nos estudos, a satisfação na vida e a satisfação no trabalho presentes nos cadetes do 2º, 3º e 4º anos (Academia Militar das Agulhas Negras, 2016).

Esta pesquisa teve seu início por iniciativa de profissionais militares responsáveis pela qualidade dos estudos, em parceria com um grupo de estudos do mestrado da UFRRJ. Seu objetivo geral é avaliar o nível de adaptabilidade dos cadetes ao ambiente militar, sendo o presente trabalho parte de uma pesquisa mais ampla já em curso pela AMAN.

Após reconhecimento do ambiente militar, das possíveis necessidades do corpo de cadetes e do estabelecimento formal da parceria UFRRJ-AMAN, foram selecionados vários testes, os quais tinham por objetivo averiguar qual a percepção que o cadete tinha de sua saúde emocional. Os comandantes foram informados da pesquisa e convidaram os cadetes de seu comando a responder a bateria de testes *on-line*, sendo assegurado-lhes total sigilo na identidade e nos resultados obtidos por meio desta pesquisa.

Dentre os testes respondidos este trabalho se debruçará nos temas de satisfação com a vida, o trabalho e engajamento. Estes temas estão divididos em quatro artigos científicos, nos quais serão encontradas as explicações teóricas, os resultados oriundos da Escala de Satisfação com a Vida (Diener, et al, 1985), Escala de Satisfação com o Trabalho (Judge & Klinger, 2000) e Escala de Engajamento para Estudantes (Schaufeli, et al, 2002), bem como as análises estatísticas de cada item das Escalas. Tendo por último artigo uma comparação entre os resultados oriundos da Escala de Engajamento para Estudantes realizados com os alunos do 2º ao 4º ano da AMAN e dos alunos do 1º ao 4º ano da Academia Militar Portuguesa (AMP).

No Brasil, em 2015, houve 17.000 inscrições de rapazes brasileiros natos, de 17 a 22 anos, pela concorrência de 500 vagas para ingresso na Escola Superior Militar. Os jovens que se dedicam à carreira militar passam por várias etapas específicas de adaptação de caráter voluntário durante todo o percurso militar. Um novo caráter é produzido neste novo ambiente com aquisição de experiências militares, ou, de acordo

com Castro (2004), um novo espírito militar, cuja tipicidade manifesta-se em todas as áreas da vida do cadete.

Neste contexto, no qual o espaço social, a motivação interna e o comportamento manifesto encontram-se em constante relação, busca-se compreender como o vigor, a dedicação, a concentração e a satisfação se manifestam no aluno de oficialato do Exército Brasileiro.

A apresentação deste trabalho será na forma de três artigos, os quais têm como assuntos principais, respectivamente, Engajamento, Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho. Sendo que em cada um dos artigos há a Análise Fatorial Confirmatória para aferição das escalas utilizadas. Todos estes respeitaram as normas da PSICO-USF, revista na qual há interesse em submissão para publicação, e suas Referências Bibliográficas encontram-se no final deste trabalho.

OBJETIVO GERAL

Analisar os níveis de adaptabilidade, por meio dos índices de Engajamento, Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho dos alunos da Academia Militar das Agulhas Negras.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Analisar o nível de satisfação com a vida de forma geral;
- Avaliar o nível de satisfação com o trabalho de forma geral;
- Verificar o nível de engajamento nos estudantes militares;
- Proceder a Análise Fatorial Confirmatória das Escalas de Satisfação com a Vida, Satisfação com o Trabalho e Engajamento em Estudantes;

REFERENCIAL TEÓRICO

Adaptabilidade

A adaptabilidade de carreira refere-se a informações que o indivíduo possui e como as utiliza, por meio de suas atitudes nas demandas oriundas do ambiente de trabalho, sendo assim uma adaptação ao ambiente e não está vinculada somente ao amadurecimento do indivíduo. Entretanto, o amadurecimento do indivíduo está diretamente relacionado à construção de sua carreira, a partir de escolhas

peçoais,sendoimportante considerar seu contexto e significado (Super, Thompson e Lindeman, 1988; Savickas e colaboradores, 2009).

O indivíduo adaptado na carreira apresenta em seu cotidiano de trabalho aspectos como compromisso, controle e confiança, ou seja, maneiras em que se engaja na atividade e que podem evidenciar uma preocupação sadia com seu desempenho, enquanto fonte de realização profissional e, portanto, o engajamento e diferentes formas de satisfação, seja no trabalho ou na vida.

No contexto do trabalho, pode-se dizer que o trabalhador bem adaptado tem compromisso com o que está sob sua responsabilidade, com controle de suas decisões, e mostra-se mais apto a enfrentar desafios em suas atividades profissionais. Contudo, quando há uma baixa realização profissional, tal situação é manifesta por uma tendência em auto-avaliação negativa, demonstração de insatisfeito no desenvolvimento profissional, declínio no sentimento de competência e na capacidade de interagir com as pessoas, sejam elas suas subordinadas ou superiores na hierarquia institucional (Moreno-Jimenez, Garrosa; González, 2000; Mallar; Capitão, 2004; Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

A insatisfação, seja com o ambiente de trabalho, com os pares ou com os superiores, ou mesmo com os valores insituacionais, interfere negativamente na realização profissional, no processo de adaptação e, conseqüentemente, na atitude de Engajamento e nos sentimentos de Satisfação com a Vida e com o Trabalho.

Engajamento

Engajamento significa ter um envolvimento tal que faz com que as pessoas se sintam mais satisfeitas e vitalizadas na atividade que executa, e com isso, conseqüentemente, se dediquem mais às tarefas propostas. Essas pessoas engajadas permanecem tão imersas em suas atividades que chegam a experimentar o *flow*, ou seja, não sentem o tempo passar durante a execução das tarefas executadas. Este é um constructo recente no campo da ciência humana, conceituado também como uma das variáveis para o constructo bem-estar (Csikszentmihalyi, 1992; Bakker, 2005; Seligman, 2011; Schaufeli et al, 2013).

Para melhor reconhecer o engajamento, de acordo com Schaufeli, Dijkstra e Vasquez (2013) existem três aspectos a serem analisados:

- Vitalidade: percebido nas pessoas fortalecidas e vibrantes com o trabalho que executam, estas se sentem autoconfiantes e mantêm a energia mesmo em situações mais adversas;
- Dedicção: há total conexão da pessoa com a tarefa desempenhada, como também esta se mostra constantemente entusiasmada, pois se importa com trabalho e com o ambiente. Por este motivo atribui significado positivo ao que faz e sente orgulho de sua função.
- Concentração: a pessoa se sente completamente imersa, envolvida, até mesmo, absorvida durante a execução de seu trabalho. Tal atenção intensa na execução da tarefa é proveniente de um estado intenso de bem-estar subjetivo, o qual acarreta a ausência de percepção do tempo (Schaufeli, Dijkstra & Vasquez, 2013).

Satisfação com a Vida

Os estudos sobre satisfação com a vida são bastante recentes na pesquisa científica em psicologia, caso se considere a tese de Wilson (1960) como origem deste campo de conhecimento. Por ser incipiente, e pelas traduções nem sempre fiéis à versão original, o conceito de satisfação é apresentado em diferentes formas, ora como qualidade de vida, condições de vida, estilo de vida e ora como bem-estar subjetivo (Galinha & Pais Ribeiro, 2005).

De acordo com Diener, Suh, Lucas & Smith (1999), Satisfação com a Vida é um fenômeno de categoria ampla que inclui respostas emocionais pessoais, sensação de controle e julgamento, e satisfação global com a vida. Seus estudos são voltados para entender o como e o porquê algumas pessoas percebem suas vidas como positivas, incluindo estudos sobre auto-julgamentos cognitivos e reações afetivas.

Diener (1984) divide a Satisfação com a Vida em três categorias: 1) virtudes – que são pesquisadas de acordo com a filosofia de vida dos pesquisados; 2) escolhas pessoais positivas – pesquisadas com base nas ciências sociais; e 3) a compreensão atual do conceito satisfação – no qual os afetos positivos são mais preponderantes que os afetos negativos.

Diener, Lyubomirsky e King (2005) salientam que tanto a intensidade quanto a frequência dos afetos positivos e dos afetos negativos caracterizam a forma como os indivíduos vivenciam suas emoções. Contudo, defendem que, para a manutenção do bem-estar subjetivo, é mais importante a frequência constante das emoções positivas

que sua intensidade, teoria ratificada por Fedrickson (2015) em seus estudos sobre emoções positivas.

Em outro estudo, Diener, Suh e Oishi (1997) identificam três componentes primários para a ocorrência de Bem-estar Subjetivo: os afetos positivos, os baixos níveis de afetos negativos e a satisfação, sendo essas variáveis inter-relacionadas que juntas geram um fator global, de modo que, por base neste entendimento, tais autores produziram a Escala de Satisfação utilizada nesta pesquisa.

Galinha & Pais Ribeiro (2005) consideram o Bem-Estar Subjetivo uma dimensão positiva da saúde e o compreendem como bastante abrangente, o que favorece a interseção de vários domínios da Psicologia, como a Psicologia Social, Psicologia da Saúde, Psicologia Clínica, entre outras, assim como em diferentes campos de atuação, dentre eles o espaço acadêmico militar.

Satisfação com o Trabalho

De acordo com Spector (2005), a satisfação no trabalho é, de forma simples, o “quanto as pessoas gostam do trabalho delas.” Para realizar pesquisa sobre essa variável, este autor defende que a satisfação é uma atitude que expõe como os indivíduos se sentem em relação ao seu trabalho, tanto de forma geral como em relação a alguns de seus aspectos.

As facetas (aspectos), que podem ser divididas em: salários, oportunidades de promoção e benefícios; supervisão, companheiros de trabalho e condições de trabalho; natureza do trabalho, comunicação e segurança. Tal forma de pesquisa possibilita uma visão abrangente sobre a satisfação no trabalho, pois um indivíduo geralmente apresenta diferentes níveis de satisfação nas diversas facetas apresentadas (Spector, 2005).

Outras pesquisas debruçam-se sobre o conceito de satisfação intrínseca e extrínseca, ou seja, separam a possibilidade de contentamento nos quais elementos em que salários e promoções são considerados fatores extrínsecos e colegas de trabalho, supervisão e o trabalho em si são considerados fatores intrínsecos (Judge e Klinger, 2000).

Dentre as pesquisas que utilizam a abordagem global está a escala utilizada neste trabalho, criada por Judge e Klinger (2000), haja vista que estes pesquisadores concebem a satisfação no trabalho como um sentimento único e global em relação às atividades laborais.

MÉTODO

Participantes

Houve a participação de 1061 cadetes, denominação concedida aos alunos dos 2º, 3º e 4 anos de formação na Escola Superior para Oficiais do Exército Brasileiro. Neste ambiente militar-escola eles são ensinados ao exercício de cargos e funções pertinentes ao oficial subalterno e ao capitão não aperfeiçoado, por meio de técnicas individuais de combatente e intenso desenvolvimento da capacidade física. A habilitação do cadete tem por objetivo capacitá-lo para comando de unidades militares em todo o território nacional (AMAN, 2016).

Procedimentos

A pesquisa foi realizada em 2015, após firmada a parceria com o Responsáveis pela Unidade de Ensino e a assinatura do consentimento livre e esclarecido de cada cadete, contendo informações sobre a obrigatoriedade de sigilo da identidade e dos resultados obtidos em decorrências da bateria de testes *on-line*. Estes foram disponibilizados pelo período de duas semanas para os cadetes interessados responderem.

Instrumentos

Escala de Engajamento para Estudantes: Para o presente estudo, serão analisados os dados obtidos por meio da Escala de Engajamento para Estudantes, desenvolvido por Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova e Bakker (2002).

Esta escala contém 14 itens, com a seguinte divisão: 5 itens para analisar o aspecto Vigor; 5 itens para aferir o fator Dedicção; e 4 itens que pesquisam a dimensão Absorção; conforme o instrumento original *Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES-S)*.

Escala de Satisfação com a Vida: Na década de 80 houve o aumento dos estudos sobre satisfação por várias áreas distintas da Psicologia, década na qual a Escala de Satisfação com a Vida, originalmente chamada de *The satisfaction with life scale*, foi produzida, cujo objetivo é medir o grau de satisfação com a vida em geral.

Sua primeira versão foi desenvolvida por Diener e colaboradores (1985) e foi composta por 48 itens, contudo após análise fatorial exploratória, foi reduzida para 10 itens. Atualmente é constituída por 5 assertivas, os quais mantém sua consistência

interna e validade, uma vez que por medição pelo Alfa de *Cronbach* os valores ultrapassam .80 (Diener *et al.*, 1985).

Tal escala foi validada no Brasil em profissionais médicos para amostras brasileiras por Gouveia, Barbosa, Andrade e Caneiro (2005), e traduzida e adaptada para o português do Brasil por Gouveia, Taciano, Milfont, Fonseca e Coelho (2009), o qual por meio de análise fatorial confirmatória ratificou a estrutura da escala original.

Nesta pesquisa as assertivas de Satisfação com a Vida foram respondidas com base na frequência em que o cadete supunha que ocorria os aspectos citados, ao utilizar uma das cinco alternativas em formato Likert, o qual abrange da pontuação 1 para nunca a 5 para sempre.

Escala de Satisfação com o Trabalho: A Escala de Satisfação com o Trabalho foi criada por Judge e Klinger (2000) com o título original *Job Satisfaction Subjective Well-Being at work. The Science of subjective wellbeing*. A presente escala possui 5 assertivas que descrevem aspectos gerais, os quais medem a avaliação subjetiva que o indivíduo faz de sua vida pregressa e atual.

De acordo com os estudos de Judge e Hulin (1993), as facetas de satisfação no trabalho estão suficientemente correlacionadas e por este motivo justificam uma construção comum. Ou seja, por haver uma baixa diferença estatisticamente significativa entre medir as facetas individualmente considera-se mais viável procedera mensuração da satisfação global.

Análise Estatística

A análise dos dados foi realizada por meio do programa *SPSS* versão 20 para Windows®. Os dados estão apresentados em forma de média. Os resultados entre os países foram analisados por meio do teste T para amostras independentes e as diferenças entre os anos através de ANOVA e o teste post hoc de Tukey.

A análise fatorial confirmatória foi realizada na amostra de cadetes brasileiros (N=1061) com o programa *AMOS* versão 21, testando-se o modelo original de 3 fatores para a escala de engajamento. Tanto para a Satisfação com a Vida quanto a Satisfação com o Trabalho foram testados modelos unifatoriais. A qualidade do ajuste foi avaliada através de diferentes índices, dentre os quais o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) que é um índice no qual os valores próximos ou abaixo de

0,08 são considerados como indicativos de bom ajuste. Já o *Root Mean Square Residual* (RMR) foi utilizado para avaliar o ajustamento do modelo teórico aos dados, para um modelo bem ajustado neste índice, o valor ideal é menor que 0,05. Os índices *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI) acima de 0,95 também indicam boa qualidade de ajuste. Contudo, no decorrer do trabalho observar-se-á que índices de modificação também foram avaliados em busca de propostas para a melhora do ajuste do modelo.

ARTIGO 1

**Engajamento em Estudantes: um estudo com cadetes da Academia
Militar das Agulhas Negras¹**

¹Este artigo segue as normas da Revista Psico-USF, para avaliação e, se aprovada, publicação.

Resumo

A excelência na carreira militar é um dos pré-requisitos para desempenho e conquista das metas estabelecidas na Escola Superior para Oficiais, de modo que o nível de engajamento do militar é um dos atributos importantes a ser pesquisado entre os alunos. Por meio da Escala de Engajamento para Estudantes, adaptada da Escala de Engajamento do Trabalho, pesquisou-se os níveis de engajamento encontrados em alunos militares do exército brasileiro. Foi realizada Análise Fatorial Confirmatória que confirmou a adequação da versão brasileira ao modelo fatorial proposto pelos autores. Os resultados obtidos mostraram os seguintes níveis de Vigor (Média = 2,75; DP = 0,81), Dedicção (Média = 3,11; DP = 0,78) e Absorção (Média = 2,83; DP = 0,88), entretanto, foi encontrada uma redução estatisticamente significativa em todas as dimensões de engajamento do segundo para o terceiro ano na Academia.

Palavras-chave: cadetes, engajamento, Academia Militar das Agulhas Negras.

Abstract

Excellence in military career is one of the prerequisites for achievement and achievement of the goals set in the High School for Officers, so that the level of military Engajamento is one of the important attributes to be researched among students. Through the Engajamento Scale for Students, adapted from the Work Engajamento Scale, the levels of Engajamento found in military students of the Brazilian Army were investigated. The results obtained showed the following levels of Vigor (Mean = 2.75, SD = 0.81), Dedication (Mean = 3.11, SD = 0.78) and Absorption (Mean = 2.83, SD = 0, 88), however, there was a statistically significant reduction in all engagement dimensions from the second to the third year at the Academy.

Key words: cadets, engagement, Military Academy of Black Agulhas.

Resumen

La excelencia en el servicio militar es uno de los requisitos previos para el rendimiento y la consecución de los objetivos establecidos en la Escuela para Oficiales, por lo que el nivel de compromiso militar es uno de los atributos importantes para buscar entre los estudiantes. A través de la escala de compromiso para los estudiantes, adaptado de la Escala de Compromiso, se levantó los niveles de compromiso de los estudiantes que se encuentran en militares del ejército brasileño. Se llevó a cabo análisis factorial confirmatorio que confirmó la adecuación de la versión brasileña del modelo factorial propuesta por los autores. Los resultados obtenidos mostraron los siguientes niveles de fuerza (media = 2,75; SD = 0,81), dedicación (media = 3,11; SD = 0,78) y absorción (media = 2,83; SD = 0,88), sin embargo, se encontró una reducción estadísticamente significativa en todas las dimensiones del segundo compromiso en el tercer año de la Academia.

Palabras clave: cadetes, compromiso, Academia Militar de las Agujas Negras.

1. INTRODUÇÃO

Estudar os aspectos positivos, em especial o Engajamento, mostra-se um desafio, pois o constructo é incipiente no campo da pesquisa científica, e em especial quando se tem por amostra alunos da Academia Militar das Agulhas Negras. Instituição centenária, com valores tradicionais que atrai jovens de 18 a 22 anos ao seu ingresso, cujo objetivo é educá-los como cadetes para serem Oficiais de Carreira do Exército Brasileiro.

Neste contexto, no qual o espaço social, a motivação interna e o comportamento manifesto encontram-se em constante relação, busca-se compreender como o vigor, a dedicação e a absorção, aspectos presentes no Engajamento, manifestam-se no aluno de oficialato.

A importância do presente estudo sobre engajamento nos estudos em cadetes do Exército Brasileiro pode proporcionar a correlação futura com o desempenho no estudo dos cadetes e a permanência como oficiais da ativa no Exército Brasileiro. Visto que os jovens que, voluntariamente, se dedicam à carreira militar passam por várias etapas específicas de adaptação (Castro, 2004).

O presente trabalho tem como objetivo estudar o engajamento presente nos alunos da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). Para tanto, utilizará como base teórica conteúdos presentes na Psicologia Positiva, visto que essa linha de pesquisa é embasada sobre os aspectos positivos da natureza humana.

Os estudos sobre aspectos positivos tiveram início no final do século XX, com o surgimento da Psicologia Humanista, dada a ênfase crescente sobre o desenvolvimento do potencial humano. De acordo com Kamei (2014) as pesquisas de Abraham Maslow, foram realizadas em indivíduos que tinham suas necessidades básicas preenchidas, que eram bem-adaptados a uma cultura saudável, e utilizavam plenamente suas capacidades, ou seja, os autorrealizados e saudáveis psicologicamente.

Nos últimos 20 anos, houve o aumento de pesquisas sobre a área de bem-estar subjetivo. Dentre os pesquisadores da Psicologia Positiva, Ed Diener merece destaque especial por já ter publicado aproximadamente 190 artigos relacionados à psicologia do bem-estar subjetivo (Kamei, 2014).

No final de 1997, o movimento científico sobre bem-estar recebeu estímulo a várias pesquisas, inclusive internacionais, como também a publicação de inúmeros artigos, palestra em diferentes países e colaboração de diferentes patrocinadores para provento de pesquisas neste campo. O presente trabalho visa corroborar com as

pesquisas no campo da Psicologia Positiva ao investigar qual o nível de engajamento nos alunos da Academia Militar das Agulhas Negras (Kamei, 2014; Seligman, 2008).

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é uma instituição Militar, localizada desde 1944 na cidade de Resende (RJ), com ocupação de área de 70Km². O ingresso na AMAN ocorre após a aprovação na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx), situada em Campinas (SP). Para ingresso nesta, os candidatos devem se preparar intensamente para prova intelectual, composta da seguinte maneira: 1º dia - 20 questões objetivas de Português, 12 questões de Física, 12 questões de Química e Redação como questão discursiva; 2º dia - 20 questões de Matemática, 12 questões de Geografia, 12 questões de História e 12 questões de Inglês (Academia Militar das Agulhas Negras, 2016; Castro, 2004). Além do exame intelectual, o concurso ainda abrange exame de inspeção de saúde, exame de aptidão física, comprovação de requisitos biográficos e averiguação de idoneidade moral (AMAN, 2016).

Para concorrer a uma vaga na EsPCEEx o candidato deve ser brasileiro nato; do sexo masculino; possuir idade mínima de 17 e, no máximo, 22 anos, completados até 31 de dezembro do ano da matrícula; como também ter concluído ou estar cursando a 3ª série do Ensino Médio. No ano de 2015 foram oferecidas 500 vagas para o Curso de Formação de Oficiais Combatentes do Exército, denominação da formação dada na EsPCEEx. Para este concurso houve 17 mil inscritos divididos em 34 municípios sedes para a realização da prova intelectual (AMAN, 2016).

Os aprovados em todas as etapas do concurso estudam pelo período de 1 ano na EsPCEEx. Neste ambiente são nomeados de aspirantes, pois aspiram ao ingresso na AMAN. Ao ser matriculado na Academia Militar, o aspirante recebe o título de cadete, o qual mantém até o final do curso quando recebe a patente de aspirante a oficial. A duração total do curso de Oficiais do Exército é de 5 anos, sendo que o primeiro ano ocorre na Escola Preparatória, e os demais 4 anos são cursados na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN, 2016).

A escola militar é um espaço que exige de forma intensa e constante tanto do físico como do intelectual de seus alunos. A carga de atividades, a transformação da identidade civil pela nova identidade militar, as relações hierarquizadas, a possibilidade de punições, a competição entre os pares mesclada com a irmandade nutrida no meio militar são fatores que, de acordo com Castro (2004) potencializam o emergir do estresse e da síndrome de *burnout*.

Desde antes de sua entrada, devido a alta competição para o concurso, o estudante candidato à EsPCEX é obrigado a se dedicar intensamente aos estudos. Ao ser aprovado e iniciar o curso, o aluno comprou autonomia, tem por premissa aprender a socialização no meio militar, com objetivo de cumprir a atribuição de defesa da Pátria, dos direitos constitucionais, da lei e da ordem nacionais, definida pela Constituição Federal (1988).

Neste contexto, a hipótese inicial é que o engajamento é vital para o ingresso e a manutenção nos estudos e trabalho na carreira militar, visto que há exigência extrema e constante para com os Oficiais Militares, desde antes de seu ingresso como aluno.

1.1 ENGAJAMENTO

Engajamento é um constructo recente no campo da ciência humana. Dentre os pesquisadores deste tema, Schaufeliet al (2013) explicam que engajamento significa ter um envolvimento tal que faz com que as pessoas se sintam mais satisfeitas e vitalizadas na atividade que executa, e com isso, conseqüentemente, se dediquem mais às tarefas propostas. Essas pessoas engajadas permanecem tão imersas em suas atividades que chegam a experimentar o *flow*, ou seja, não sentem o tempo passar durante a execução das tarefas executadas (Bakker, 2005;Csikszentmihalyi, 1992).

Para melhor reconhecer o engajamento, existem três aspectos a serem analisados:

- Vitalidade: percebido nas pessoas fortalecidas e vibrantes com o trabalho que executam, estas se sentem autoconfiantes e mantêm a energia mesmo em situações mais adversas;
- Dedicção: há total conexão da pessoa com a tarefa desempenhada, como também esta se mostra constantemente entusiasmada, pois se importa com trabalho e com o ambiente. Por este motivo atribui significado positivo ao que faz e sente orgulho de sua função.
- Concentração: a pessoa se sente completamente imersa, envolvida, até mesmo, absorvida durante a execução de seu trabalho. Tal atenção intensa na execução da tarefa é proveniente de um estado intenso de bem-estar subjetivo, o qual acarreta a ausência de percepção do tempo (Scaufeli, Dijstra& Vasquez, 2013).

Em geral, pessoas engajadas trabalham muito, contudo o motivo não é devido a obrigações impostas pelo meio, mas sim por que percebem seu trabalho como uma responsabilidade social, ao encontrar sentido na realização de seu trabalho em especial em profissões que atingem outras pessoas de forma mais direta. Contudo, o investimento emocional dos indivíduos engajados é demonstrado em todos os seus meios sociais, não somente no trabalho.

“(As pessoas) são motivadas positivamente, sem deixar de valorizar seu tempo livre, suas famílias e seus relacionamentos sociais; não importa o quanto tenham prazer no trabalho, elas também investem em suas vidas pessoais, *hobbies*, amizades, e vida familiar” (Schaufeli, Dijstra & Vasquez, 2013, p.17).

Valorizar do ambiente laboral, familiar e social, em consonância com o prazer na execução nas atividades ali realizadas, e a presença de motivação positiva, produzem mais engajamento, ao ser reforçado seus aspectos de vitalidade, vigor e dedicação.

Matta, Tracy e Victoria (2016) fazem uma crítica ao estudo do engajamento no trabalho por si só, por não considerar o engajamento na vida como um todo. De acordo com esses autores, o engajamento deveria ser analisado por um aspecto mais amplo, pois a falta de engajamento acarreta uma série de dificuldades, seja no âmbito pessoal ou no profissional.

Os autores Matta, Tracy e Victoria (2016) descrevem que no ambiente de trabalho estar envolvido com a organização, mas estar desengajado da equipe contribui para vários conflitos intrapessoais e interpessoais, o que diminui a produção e eficácia. Como na vida pessoal, ter um engajamento forte com seu próprio crescimento em detrimento da família e do círculo de relacionamentos pode gerar isolamento social e sintomas depressivos.

Nesse contexto, ter engajamento e alto desempenho no trabalho com ausência de engajamento com a vida pessoal não é uma atitude sustentável, com possibilidade alta de síndrome de *burnout* no futuro próximo. Tal linha de análise corrobora com o conceito de que:

Engajamento total é uma conexão física, emocional, cognitiva e social que se desenvolve quando estabelecemos uma relação imbuída de propósito com os diferentes aspectos de nossa vida, gerando, assim, um esforço voluntário direcionado a objetivos (Matta, Tracy & Victoria, p. 26, 2016)

Dessa forma, o engajamento total, de acordo com Matta, Tracy e Victoria (2016) é constituída por 4 dimensões: física, emocional, cognitiva e social, sendo estas relacionadas às qualidades das relações que o indivíduo mantém com outras pessoas, cujo reflexo se encontra na colaboração mútua para a execução de atividades, que feitas em conjunto geram resultados melhores do que feitas isoladamente. Sugerimos que estas três primeiras são, respectivamente, relacionadas às dimensões Vigor, Dedicção e Concentração/Absorção descritas por Schaufeli et al (2013).

As quatro dimensões do engajamento total atuam em conjunto, de forma harmônica em constante retroalimentação. Quando uma delas falta, atinge diretamente as outras. Por este motivo o conhecimento e a valorização do fator engajamento são importantes para a saúde mental, o trabalho e a vida total do indivíduo (Matta, Tracy & Victoria, 2016).

Como no momento da realização da pesquisa não havia uma escala que abarcava o engajamento total, para aprofundar o conhecimento sobre este constructo nos cadetes do Exército Brasileiro, foi escolhida a Escala de Engajamento para Estudante (Schaufeli et al, 2013), para a presente pesquisa, tendo por foco as dimensões vigor, dedicação e absorção em relação ao estudo.

2. MÉTODO

2.1 PARTICIPANTES

Houve a participação de 1061 cadetes, denominação concedida aos alunos dos 2º, 3º e 4 anos de formação. Neste ambiente militar-escola eles são ensinados ao exercício de cargos e funções pertinentes ao oficial subalterno e ao capitão não aperfeiçoado, por meio de técnicas individuais de combatente e intenso desenvolvimento da capacidade física. A habilitação do cadete tem por objetivo capacitá-lo para comando de unidades militares em todo o território nacional (AMAN, 2016).

2.2 PROCEDIMENTOS

A pesquisa foi realizada em 2015, após firmada a parceria com os Comandantes da Unidades e a assinatura do consentimento livre e esclarecido de cada cadete, contendo informações sobre a obrigatoriedade de sigilo da identidade e dos resultados obtidos em decorrências da bateria de testes *on-line*. Estes foram disponibilizados pelo período de duas semanas para os cadetes interessados responderem.

2.3 INSTRUMENTOS

Para o presente estudo, foram analisados os dados obtidos por meio da Escala de Engajamento para Estudantes, desenvolvido por Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova e Bakker (2002).

Para a realização da pesquisa, os cadetes foram instruídos e convidados a responder o questionário que contém 14 itens, com a seguinte divisão: 5 itens para analisar o aspecto Vigor; 5 itens para aferir o fator Dedicção; e 4 itens que pesquisam a dimensão Absorção; conforme o instrumento original *Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES-S)*.

2.4 ANÁLISE ESTATÍSTICA

A análise dos dados foi realizada por meio do programa *SPSS* versão 20 para Windows® e a diferença entre os anos na AMAN foi avaliada através de ANOVA e do teste post hoc de Tukey.

Para o teste do modelo original dos fatores dedicação, vigor e absorção foi realizada uma análise fatorial confirmatória na amostra de cadetes brasileiros (N=1061) com utilização do programa *AMOS* versão 21. A qualidade do ajuste foi avaliada através de diferentes índices, dentre os quais o *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)* que é um índice no qual os valores próximos ou abaixo de 0,08 são considerados como indicativos de bom ajuste. O *Root Mean Square Residual (RMR)* foi utilizado para avaliar o ajustamento do modelo teórico aos dados, para um modelo bem ajustado neste índice, o valor ideal é menor que 0,05. Os índices *Comparative Fit Index (CFI)* e *Tucker-Lewis Index (TLI)* acima de 0,95 também indicam boa qualidade de ajuste. Os índices de modificação também foram avaliados em busca de propostas para a melhora do ajuste do modelo.

3 RESULTADO DOS DADOS

A Figura 1 apresenta o resultado da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Engajamento, cujo resultado mostra correlação alta entre os 3 fatores e cargas fatoriais satisfatórias dos itens em cada um dos fatores: Vigor, Absorção e Dedicção. Contudo, ressalta-se a correlação entre os erros do item 3 (Quando estudo sinto-me cheio de energia) e o item 4 (Quando estou a estudar sinto-me forte e enérgico). Uma possível explicação consiste em que tais itens utilizam termos semelhantes referentes à energia

(enérgico e energia), o que pode ter sido considerado redundante aos respondentes. Uma segunda justificativa está na construção da frase contida no item 4, visto que de acordo com o português falado no Brasil, não é de uso comum a utilização do termo enérgico empregado como adjetivo para seres humanos. Tal divergência entre o que se dizer pela tradução da Escala, e o que se entendeu pelo respondente, pode ter ocasionado esta alta correlação.

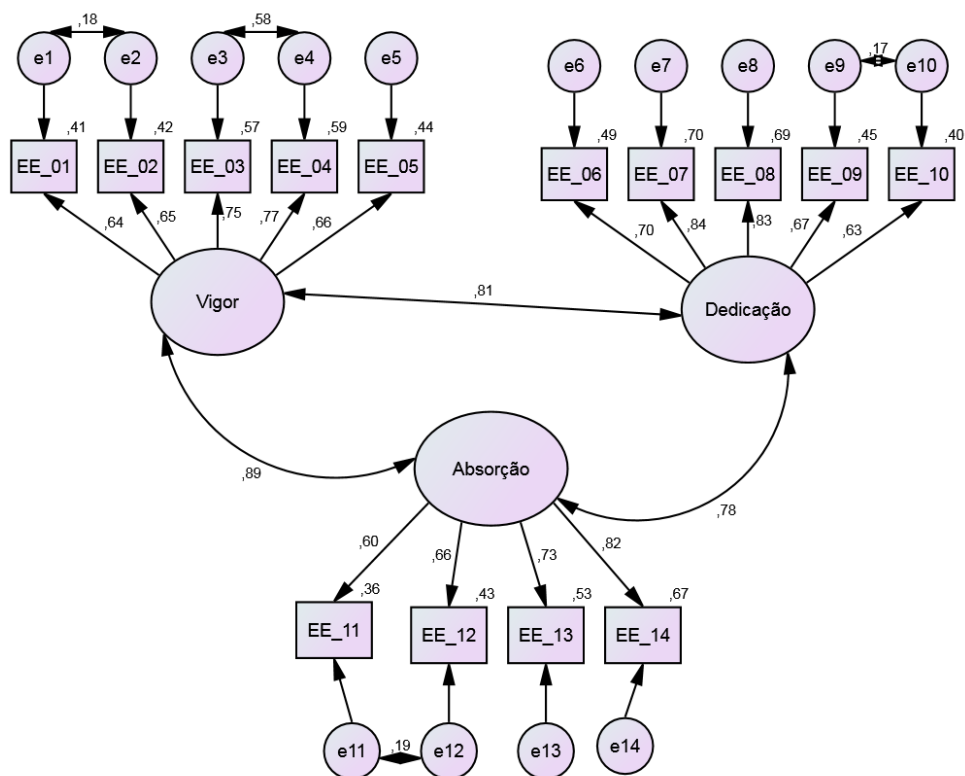


Figura 1 - Análise fatorial confirmatória da escala de engajamento para estudantes

A avaliação da qualidade do ajuste (Tabela 1) indica que o modelo apresentou bom ajuste segundo todos os quatros índices propostos para avaliação.

Tabela 1: Índices de ajuste da AFC de 3 fatores da Escala de Engajamento

Indicadores	Valor obtido	Valor ideal
RMR	0,038	Menor que 0,05
TLI	0,951	Acima de 0,95
CFI	0,962	Acima de 0,95
RMSEA	0,063 (0,057-0,69)	Menor que 0,08

A Tabela 2 apresenta a variação nos níveis de cada dimensão do engajamento ao longo dos três últimos anos na Academia. Foi encontrada uma redução estatisticamente significativa em todas as dimensões do segundo para o terceiro ano. Entretanto, os níveis de dedicação voltaram a aumentar significativamente do terceiro para o quarto ano, assemelhando-se aos níveis encontrados no segundo ano.

Tabela 2: Escore nas dimensões do Engajamento a cada ano da AMAN

	2º Ano	3º Ano	4º Ano
Vigor ¹	2,90 (0,84)	2,64 (0,76)	2,70 (0,78)
Dedicação ²	3,25 (0,77)	2,98 (0,74)	3,12 (0,80)
Absorção ¹	3,06 (0,89)	2,66 (0,82)	2,74 (0,87)

¹ Teste de Tukey significativo para os anos 2x3 e 2x4

² Teste de Tukey significativo para os anos 2x3 e 3x4

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é uma instituição destinada a formar os Oficiais da Forças Armadas Brasileiras, por meio de vastos conhecimentos teóricos, como estatística, física, informática, topografia, redação e estilística, direito, idiomas, filosofia, psicologia, economia e história militar, além de exercícios práticos relacionados diretamente às funções militares, os quais incluem atividades físicas e manejo de armas de fogo (Castro, 2004; AMAN, 2016).

A hipótese para o estímulo de tanto investimento intelectual e físico dos alunos militares deve-se ao fato da exigência da excelência escolar, ou seja, os cadetes são classificados de acordo com as notas que alcançam nas provas teóricas e práticas, como também com o conceito militar, ou seja, uma avaliação 360°, na qual todos os seus pares e superiores respondem, de maneira subjetiva, sobre o espírito militar, devotamento, valor intelectual e aptidão para chefia no cadete avaliado.

A classificação em notas e conceito militar é considerada fundamental, pois é segundo a ordem de classificação que os cadetes escolhem a Arma e o local onde irão servir após a formatura, e é essa mesma classificação que influirá na ordem de promoção durante toda a carreira (Castro, 2003, p. 49).

Neste contexto de doar o melhor de si em busca da excelência nas notas, no comportamento e nas relações com os pares, superiores e subordinados, o cadete precisa

despertar seu engajamento, por meio, por exemplo, do comprometimento normativo, cujo sentimento presente é de lealdade à Instituição, pela interiorização de componentes tais como crenças, valores, políticas e normas de conduta. Quando tal cultura é interiorizada durante o processo de socialização militar há possível ocorrência de maior engajamento em suas três dimensões, o que favorece ao jovem aluno (Etzione, 1975; Mowday, Steers & Porter, 1979).

A chegada na AMAN produz expectativa para o aluno, pois em meio a várias novidades, como a mudança para uma cidade diferente, com novo espaço físico e diferentes arranjos sociais. Outra etapa importante para a incorporação do espírito militar, já não como aluno aspirante, mas como, efetivamente, cadete. Nessa ocasião, ocorre uma cerimônia importante na qual, para a grande maioria dos cadetes, os familiares entregam uma espada de 60 cm, conhecida por Espadim de Caxias, entretanto para o aluno 01 (lê-se ‘zero um’), ou seja, o primeiro na classificação geral, há condecoração com medalhas e saudações de seus superiores imediatos e, não raro, do Chefe de Estado. No meio militar, o Espadim de Caxias “é considerado o símbolo de honra militar”, sendo, portanto um importante rito de passagem (AMAN, 2016).

Em relação aos dados coletados por esta pesquisa, observa-se, em especial no 2º ano, o aspecto Dedicção com média mais alta de todas as demais (3,25). A média maior neste aspecto, como em todos os demais do 2º ano (vigor = 2,90, absorção = 3,06), pode estar relacionada com outra etapa muito importante para a vida militar: a escolha da Arma.

Os cadetes após concluírem o primeiro ano básico, devem escolher entre as seguintes especializações: Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia, Intendência, Comunicações e Material Bélico. Os escores elevados no 2º ano na dimensão Dedicção podem ser decorrentes da exigência da escolha de Arma que ocorre neste ano pelo valor que os militares conferem a esta decisão (AMAN, 2016).

A escolha da Arma é definitiva e depois de decidido o cadeteservirá por toda a vida militar na mesma Arma. A classificação do cadete é fator determinante porque há um número limitado de vagas para cada Arma, o que incentiva, e muito, a dedicação para boas notas, bons conceitos e, conseqüente, boa classificação do aluno do 2º ano (Castro, 2003).

A imagem de uma competição sadia é muito forte na AMAN. Ela pressupõe a igualdade de condições para todas as pessoas num momento inicial. A partir daí, será formada uma escala de méritos individuais, provados através de

exames. A educação militar, portanto, transmite valores meritocráticos e não desenfaziza a competição (Castro, 2003, p. 51)

Neste contexto competitivo, no qual o esforço pessoal é recompensado por meio de possibilidade de escolha, *status* entre os colegas e perante os superiores, o ingresso na Arma pode representar um prêmio alcançado decorrente da dedicação concedida pelo cadete ao estudo militar. Outro aspecto procede da identificação do cadete com a Arma almejada, esta fomenta o comprometimento afetivo-attudinal e maior engajamento com o objetivo de conquistar a vaga aspirada.

No 3º ano percebe-se que as notas descendem (Vigor = 2,64, Dedicação = 2,97 e Absorção = 2,67). Na mesma linha de pensamento baseado no esforço individual, este se constitui em um ano peculiar na Academia, pois, diferente dos demais anos, não oferece ao cadete uma recompensa, ou seja, o aluno de 3º ano vivencia as escolhas que foram possíveis realizar até o momento presente e anseia por novas escolhas que só poderão ser feitas no final do ano seguinte.

À vista disso, no 1º ano há a entrega do espadim, no qual o aluno melhor classificado recebe condecorações e status entre os Oficiais; no 2º ano há a escolha da Arma, também condicionada a nota geral pelo sistema de classificação; e no 3º ano há a espera pela chegada do 4º ano. No último ano, as médias voltam a subir (Vigor = 2,70, Dedicação = 3,11 e Absorção = 2,74), possivelmente em decorrência da escolha de qual cidade irá servir quando formado como Oficial e, esta escolha, novamente, depende da classificação geral.

O corpo de cadetes da AMAN é constituído por jovens oriundos de todo o território nacional, e para alguns, a classificação geral com a possibilidade de escolher onde servir é a grande oportunidade de retorno para sua cidade natal, ou pelo menos, para mais próxima dela possível. Existem outros alunos que não são motivados pela questão familiar, mas sim financeira. Estes preferem escolher cidades que fazem fronteira entre o Brasil e outros países da América do Sul, devido a um soldo maior no ato da transferência (Castro, 2003; AMAN, 2016).

Independente da motivação do cadete a maior dedicação aos estudos no 4º ano, compreende-se que para alcançar a recompensa imediata da boa classificação, cuja consequência será a oportunidade de escolha onde servir, será exigido do cadete seu máximo engajamento. É importante salientar, que embora o presente trabalho tenha se debruçado sobre o engajamento do estudante, não é só de trabalho que vive um cadete da AMAN. As relações pessoais são tão importantes para a classificação geral quanto o

desempenho individual durante as provas teóricas e práticas, as quais são parte integrante para a construção do conceito militar (Castro, 2003).

De acordo com Matta, Tracy e Victoria (2016), além dos aspectos de vigor, dedicação e absorção, relacionados respectivamente ao físico, ao emocional e ao cognitivo, os quais se poderiam auferir como independentes do meio, há o campo social que corresponde às qualidades das relações que o cadete mantém com seus iguais, superiores e subordinados, cujo reflexo se encontra na colaboração mútua para a execução de atividades, que feitas em conjunto geram resultados melhores do que feitas isoladamente.

Como dito anteriormente, para a aculturação do espírito militar é utilizado o método de atividades coletivas, nas quais os alunos são acompanhados por seus pares a todo tempo. Desde o descanso no dormitório até a hora das refeições, atividades militares, tempo de estudo em sala de aula e fora dela. Neste ambiente, os laços sociais são fortalecidos e o espírito de irmandade entre os cadetes mostra-se presente (Castro, 2003).

Contudo, mesmo com tantas atividades coletivas, o espaço para absorção (2º ano = 3,06, 3º ano = 2,67, 4º ano = 2,74) que demanda atenção plena, foco e acarreta satisfação durante a execução da atividade, mostra-se elevada. Observa-se então que, a junção da pedagogia empregada com o ambiente grupal, potencializa no aspirante a Oficial a capacidade para concentrar sua atenção na atividade presente e real.

Em relação à Escala de Engajamento para Estudantes, a análise fatorial confirmatória comprovou, como hipotetizado, que há boa relação entre as dimensões dedicação, vigor e absorção, com alto nível de correlação, de modo que verificou-se a adequação do modelo em função da obtenção de índices satisfatórios, tal análise foi possível pelos resultados acima da média obtidos dos cadetes.

Isto posto, pode-se compreender que o engajamento acarreta ganhos tanto para o ambiente militar como para o cadete. Por este motivo, o estudo mais aprofundado de tal conceito e de sua manifestação nos estudantes militares mostra-se louvável.

CONCLUSÃO

Estudar o engajamento no contexto de alunos da Academia Militar mostra-se um desafio devido a pouca literatura científica publicizada e específica sobre o tema, entretanto pelo presente estudo, pode-se depreender que as recompensas imediatas oferecidas no 2º e 4º ano estimulam a um maior engajamento por parte dos cadetes,

enquanto que no 3º ano, período em que não há uma meta vultosa como a cerimônia de entrega do Espadim de Caxias (1º ano), ou a escolha da Arma (2º ano) e a escolha de qual cidade servirá após formado (4º ano), há certa queda no esforço individual e conseqüente engajamento.

Em relação à Escala utilizada, por meio da Análise Fatorial Confirmatória observou-se que esta apresenta bom ajustamento com correlação alta entre as dimensões dedicação, vigor e absorção, e adequação ao modelo empregado.

Para maior aprofundamento do tema Engajamento em cadetes do Exército Brasileiro, sugere-se que outros estudos sejam feitos, a partir de novas pesquisas com estes mesmos alunos em anos futuros, como também entre turmas diferentes, para comparação das correlações dos resultados atuais com os futuros.

ARTIGO 2

Satisfação com a Vida nos cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras²

²Artigo segue as normas da Revista Psico-USF, para avaliação e, se aprovada, publicação.

RESUMO

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é a Escola Superior do Exército que forma Oficiais Militares Brasileiros. Os alunos desta, denominados cadetes, responderam a uma bateria de testes *on-line*, de modo que este artigo tem por objetivo analisar um dos testes aplicados, a Escala de Satisfação com a Vida produzida por Diener e colaboradores (1985). A partir da percepção apresentada pelos cadetes do 2º, 3º e 4º ano sobre sua satisfação global com a vida, tendo por premissa inicial que a satisfação dos alunos está relacionada com a qualidade de vida militar, o presente trabalho, baseado na abordagem da Psicologia Positiva, aprofunda o conhecimento sobre o tema ao relacionar os valores encontrados com as etapas a serem superadas nos diferentes anos da Escola Superior do Exército Brasileiro. Foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória que constatou a adequação da versão brasileira ao modelo fatorial proposto pelos autores, apesar de apresentar queda no nível de satisfação do segundo (Média=3,58) para o terceiro (Média=3,23) e quarto anos (Média = 3,30).

Palavra-chave: satisfação; cadetes; psicologia positiva

ABSTRACT

The Military Academy of the Black Agulhas (AMAN) is the Superior School of the Army that forms Military Officials Brazilian. The students of this group, called cadets, answered a battery of tests online, so that this article aims to analyze one of the tests applied, the Scale of Satisfaction with Life produced by Diener and collaborators (1985). Based on the perception presented by the 2nd, 3rd and 4th year cadets on their overall satisfaction with life, the initial premise being that student satisfaction is related to military quality of life, the present work, based on the Positive Psychology approach, Deepens the knowledge on the subject by relating the values found with the steps to be overcome in the different years of the Brazilian Army Higher School. A Factorial Confirmatory Analysis was carried out, which verified the adequacy of the Brazilian version to the factorial model proposed by the authors, although it presented a decrease in the satisfaction level of the second (Mean = 3.58) for the third (Mean = 3.23) and fourth year (Mean = 3.30).

Keywords: satisfaction; Cadets; Positive psychology

RESUMEN

La Academia Militar de Agulhas Negras (AMAN) es la Escuela del Ejército de cómo los oficiales militares brasileños. Los estudiantes de este, llamados cadetes, respondieron a una serie de pruebas en línea, por lo que este artículo pretende analizar una de las pruebas, la Escala de Satisfacción con la Vida producida por Diener y sus colegas (1985). A partir de la percepción presentado por los cadetes del 2º, 3º y 4º año en su satisfacción general con la vida, con la premisa inicial de que la satisfacción del estudiante está relacionada con la calidad de la vida militar, este trabajo, basado en el enfoque de la psicología positiva, profundiza el conocimiento sobre el tema, relacionando los valores encontrados con las medidas para superar los diferentes años de la Escuela del Ejército de Brasil. Un análisis factorial confirmatorio encontró que la adecuación de la versión brasileña del modelo factorial propuesta por los autores se llevó a cabo, a pesar de una caída en el segundo nivel de satisfacción (media = 3,58) para el tercero (media = 3,23) y cuarto año (media = 3,30).

Palabra clave: la satisfacción; cadetes; psicología positiva

1. INTRODUÇÃO

Este estudo se debruça sobre a Satisfação com a vida nos alunos da escola de Ensino Superior para Oficiais, os quais são denominados cadetes do Exército e integram o corpo discente da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). Para esta pesquisa foi utilizada a Escala de Satisfação com a Vida, produzido por Diener, Emmons, Larson e Griffin (1985), tendo por base teórica conceitos da Psicologia Positiva.

Desde 1944 a AMAN está localizada na cidade de Resende - RJ, e a admissão em seu quadro de alunos ocorre por meio da aprovação na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx), situada em Campinas - SP. Para ingresso nesta, os candidatos devem se preparar intensamente para exame intelectual, inspeção de saúde, avaliação de capacidade física, comprovação de requisitos biográficos e averiguação de idoneidade moral. Para concorrer a uma vaga na EsPCEEx o candidato deve ser brasileiro nato; do sexo masculino; possuir idade mínima de 17 e, no máximo, 22 anos, completados até 31 de dezembro do ano da matrícula; como também ter concluído ou estar cursando a 3ª série do Ensino Médio (Academia Militar das Agulhas Negras, 2015).

O ingresso como aluno da Academia Militar ocorre por escolha dos jovens estudantes, e não obrigatoriedade do Estado, quando estes prestam concurso público para admissão e após aprovados permanecem pela própria vontade durante todo o curso. Durante o curso, a Academia Militar exige de forma intensa e frequente do físico, do intelectual e da habilidade social entre os cadetes com seus pares e entre estes com seus superiores e subordinados. Desde o início do curso os alunos são apresentados a um ritmo de vida próprio que inclui aulas teóricas e atividades extracurriculares, tais como: esportes, atividades culturais, recreativas e exercícios próprios de competência militar (AMAN, 2015).

No curso Superior para Oficiais um dos fatores importantes ensinado desde o primeiro dia de aula é o companheirismo, de modo que os alunos são comandados por meio de atividades compartilhadas com outros cadetes, dentre os quais se incluem o descanso, a alimentação, o estudo e o lazer. Tendo por objetivo a formação de um *corpo de cadetes*, termo utilizado entre os militares, o companheirismo é uma obrigação no ambiente acadêmico militar, cuja amizade entre os cadetes é uma possibilidade abarcada pela escolha pessoal (Castro, 2004).

Neste contexto, a (in)satisfação com a vida é fomentada pela intensidade de estudo teórico, pela obrigação de atividades físicas próprias da função de militar, pelo

novo ambiente, pela introjeção de novas regras e, pela exigência maciça de adaptação ao novo ambiente social (AMAN, 2015; Castro, 2004).

2. SATISFAÇÃO COM A VIDA

Os estudos sobre satisfação com a vida são bastante recentes na pesquisa científica em psicologia, caso se considere a tese de Wilson (1960) como origem deste campo de conhecimento. Por ser incipiente, e pelas traduções nem sempre fiéis à versão original, o conceito de satisfação é apresentado em diferentes formas, ora como qualidade de vida, condições de vida, estilo de vida e ora como bem-estar subjetivo (Galinha & Pais Ribeiro, 2005).

De acordo com Diener, Suh, Lucas e Smith (1999), Satisfação com a Vida é um fenômeno de categoria ampla que inclui respostas emocionais pessoais, sensação de controle julgamento, e satisfação global com a vida. Seus estudos são voltados para entender o como e o porquê algumas pessoas percebem suas vidas como positivas, incluindo estudos sobre auto-julgamentos cognitivos e reações afetivas.

Diener (1984) divide a Satisfação com a Vida em três categorias: 1) virtudes – que são pesquisadas de acordo com a filosofia de vida dos pesquisados; 2) escolhas pessoais positivas – pesquisadas com base nas ciências sociais; e 3) a compreensão atual do conceito satisfação – no qual os afetos positivos são mais preponderantes que os afetos negativos.

Diener, Lyubomirsky e King (2005) salientam que tanto a intensidade quanto a frequência dos afetos positivos e dos afetos negativos caracterizam a forma como os indivíduos vivenciam suas emoções. Contudo, defendem que, para a manutenção do bem-estar subjetivo, é mais importante a frequência constante das emoções positivas que sua intensidade, teoria ratificada por Fredrickson(2015) em seus estudos sobre emoções positivas.

Em outro estudo, Diener, Suh e Oishi (1997) identificam três componentes primários para a ocorrência de Bem-estar Subjetivo: os afetos positivos, os baixos níveis de afetos negativos e a satisfação, sendo essas variáveis inter-relacionadas que juntas geram um fator global, de modo que, por base neste entendimento, tais autores produziram a Escala de Satisfação utilizada nesta pesquisa.

Galinha & Pais Ribeiro (2005) consideram o Bem-Estar Subjetivo uma dimensão positiva da saúde e o compreendem como bastante abrangente, o que favorece a interseção de vários domínios da Psicologia, como a Psicologia Social, Psicologia da

Saúde, Psicologia Clínica, entre outras, assim como em diferentes campos de atuação, dentre eles o espaço acadêmico militar.

Os primeiros estudos psicológicos sobre bem-estar ocorreram na década de 1950, possivelmente decorrentes da mudança na linha de pensamento social baseado em valores materialista, ou seja, a percepção individual do bem-estar por meio do bens materiais, para valores pós-materialistas, baseados no critério de bem-estar ou qualidade de vida, os quais abrangem a realização pessoal, a solidariedade e a felicidade (Galinha & Pais Ribeiro, 2005).

Nos anos 80, houve o aumento dos estudos sobre satisfação por várias áreas distintas da Psicologia, contudo devido a diferentes abordagens e pela falta de padronização para a incipiente pesquisa, houve uma crise na definição de seu conceito, cuja consequência foi a subdivisão do constructo entre Bem-estar Subjetivo e Bem-estar Psicológico, no qual o primeiro refere-se a Afeto e Satisfação com a Vida e o segundo integra conceitos como auto-aceitação, autonomia, controle sobre o meio, relações positivas, propósito na vida e desenvolvimento pessoal (Galinha & Pais Ribeiro, 2005).

Na década de 90 houve maior intensificação nos estudos sobre Bem-Estar Subjetivo, e os estudos constataram que as pessoas não somente evitam o mal-estar, mas sim procuram a felicidade. Com base neste conhecimento, atualmente, existem mais pesquisas interessadas em compreender como e porque ocorra dimensão positiva da Saúde Mental e o bem-estar subjetivo, bem como conhecer os processos para sua manutenção (Galinha & Pais Ribeiro, 2005; Seligman, 2009).

De acordo com Minayo (2000) o desejo de vivenciar a felicidade, ou de forma mais concreta, a melhor qualidade de vida é algo que somente os seres humanos possuem. Sendo este, portanto, um conceito totalmente subjetivo, embora tenha sua origem na construção social com a marca da relatividade cultural. Contudo, conforme esta autora, a concepção de qualidade de vida é individual e depende da expectativa que o indivíduo tem em conjunto com a realidade que se apresenta.

Neste contexto, a noção de qualidade de vida tem, pelo menos, três referências:

- Histórico: depende de determinado tempo de desenvolvimento econômico, social e tecnológico, por meio dos quais as novas necessidades são criadas em cada nova fase de evolução.
- Cultural: nesta perspectiva, além das necessidades, novos valores também são construídos e hierarquizados, de acordo com as tradições de cada sociedade.

- Estratificações (classes sociais): numa sociedade na qual as desigualdades são muito fortes, as necessidades, os padrões e as concepções de satisfação também se diferenciam.

Minayo (2000) ressalta que o conceito ainda não está suficientemente embasado, sendo utilizado com sentido deveras genérico. Contudo muitos pesquisadores tem se esmerado em compreendê-lo, como por exemplo, Ruffino Neto (1994, in Minayo 2000) que se refere à satisfação como qualidade de vida boa ou excelente, na qual ofereça um mínimo possível de condições para que as pessoas possam desenvolver ao máximo as suas potencialidades de viver, sentir, amar e produzir, seja por ciência ou arte, ou, seja pela arte da ciência.

Pelo exposto, pode-se compreender que a satisfação com vida é uma variável resultante da qualidade de vida, ou seja, a satisfação é definida pelo julgamento que o indivíduo faz embasado nas condições passadas e atuais de sua vida, dependendo de como avalia se suas necessidades existentes ou estão sendo atendidas, bem como a concordância entre seus valores pessoais e os do meio em que está inserido.

Em um estudo mais recente, Seligman (2011) reforça o constructo bem-estar baseado nas seguintes variáveis: emoção positiva, engajamento, sentido, realização e relações positivas, os quais ele denomina de PERMA. Nesta teoria, a satisfação com a vida é uma entidade possível quando os indivíduos julgarem vivenciar o máximo alguma das cinco variáveis. Dessa forma, o indivíduo pode estar no máximo de sua realização, mas não considerar que está no máximo de suas relações positivas e, ainda assim, sentir-se satisfeito com a vida.

A teoria de Bem-Estar de Seligman (2011) concilia os constructos de Bem-Estar Subjetivo e Bem-estar Psicológico, pois integra os elementos afeto, ou emoção positiva, presentes no Bem-Estar Subjetivo com o controle sobre o meio, as relações positivas, o propósito na vida e o desenvolvimento pessoal, até então presentes no conceito de Bem-estar Psicológico (Galinha & Pais Ribeiro, 2005).

3. MÉTODO

3.1 PARTICIPANTES

Para o presente estudo realizaram a pesquisa 1061 cadetes brasileiros alunos dos 2º, 3º e 4º anos de formação Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN).

3.2 PROCEDIMENTOS

Em 2015, após firmada a parceria com os responsáveis pelos cadetes, seguida assinatura do consentimento livre e esclarecido de cada cadete, contendo informações sobre a obrigatoriedade por parte da equipe de pesquisadores sobre sigilo da identidade e dos resultados obtidos em decorrências da bateria de testes *on-line*, a pesquisa foi realizada. A bateria de teste permaneceu à disposição para preenchimento pelo período de duas semanas, de modo que somente os cadetes que se voluntariaram responderam.

3.3 INSTRUMENTO

Escala de Satisfação com a Vida: Na década de 80 houve o aumento dos estudos sobre satisfação por várias áreas distintas da Psicologia, década na qual a Escala de Satisfação com a Vida, originalmente chamada de *The satisfaction with life scale*, foi produzida, cujo objetivo é medir o grau de satisfação com a vida em geral.

Sua primeira versão foi desenvolvida por Diener e colaboradores em 1985 e foi composta por 48 itens, contudo após análise fatorial exploratória, foi reduzida para 10 itens. Atualmente é constituída por 5 assertivas, os quais mantêm sua consistência interna e validade, uma vez que por medição pelo Alfa de *Cronbach* os valores ultrapassam .80 (Diener *et al.*, 1985).

Tal escala foi validada no Brasil em profissionais médicos para amostras brasileiras por Gouveia, Barbosa, Andrade e Caneiro (2005), e traduzida e adaptada para o português do Brasil por Gouveia, Taciano, Milfont, Fonseca e Coelho (2009), o qual por meio de análise fatorial confirmatória ratificou a estrutura da escala original.

Nesta pesquisa as assertivas de Satisfação com a Vida foram respondidas com base na frequência em que o cadete supunha que ocorria os aspectos citados, ao utilizar uma das cinco alternativas em formato Likert, o qual abrange da pontuação 1 para nunca a 5 para sempre.

3.4 ANÁLISE ESTATÍSTICA

A análise dos dados foi realizada por meio do programa *SPSS* versão 20 para Windows®, de modo que os dados estão apresentados em forma de média, sendo considerado seu desvio padrão. O resultado foi analisado por meio do teste T para amostras independentes e as diferenças entre os anos através de ANOVA e do teste *post hoc* de Tukey.

A Análise Fatorial Confirmatória foi realizada na amostra de cadetes brasileiros (N=1061) com o programa AMOS versão 21. A qualidade do ajuste foi avaliada através de diferentes índices, dentre os quais o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) que é um índice no qual os valores próximos ou abaixo de 0,08 são considerados como indicativos de bom ajuste. Já o *Root Mean Square Residual* (RMR) foi utilizado para avaliar o ajustamento do modelo teórico aos dados, para um modelo bem ajustado neste índice, o valor ideal é menor que 0,05. Os índices *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI) acima de 0,95 também indicam boa qualidade de ajuste. Os índices de modificação também foram avaliados em busca de propostas para a melhora do ajuste do modelo.

4. RESULTADO

A Figura 1 apresenta o resultado da Análise Fatorial Confirmatória realizada na Escala de Satisfação com a Vida com amostra de cadetes brasileiros (N=1061) com o programa AMOS versão 21.

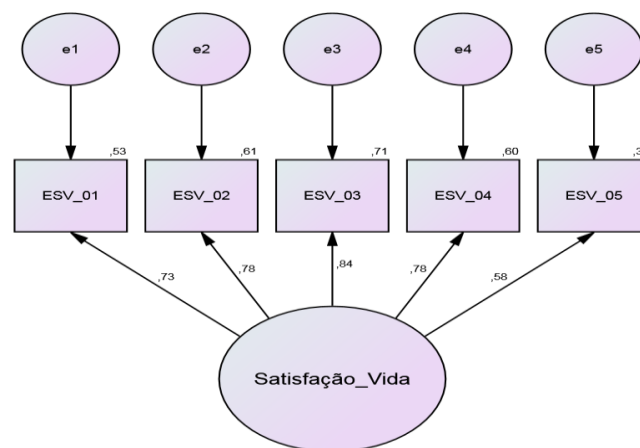


Figura 1 - Análise fatorial confirmatória da escala de engajamento para

A qualidade do ajuste (Tabela 1) foi avaliada através de diferentes índices, dentre os quais o *Root Mean Square Residual* (RMR) que foi utilizado para avaliar o ajustamento do modelo teórico aos dados, o qual nesta pesquisa mostrou-se bem ajustado neste índice, com valor obtido de 0,017. Em seguida utilizou-se o *Tucker-Lewis Index* (TLI) que acima de 0,95 indica boa qualidade de ajuste, tendo nesta

pesquisa o valor de 0,985. Os índices *Comparative Fit Index* (CFI) mostraram o valor de 0,992, o que indica igualmente boa qualidade de ajuste. Os índices do *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) apresentaram nesta pesquisa valor 0,058, índice considerado como indicativo de bom ajuste, de modo que o ajuste do modelo se mostrou adequado segundo todos os critérios utilizados.

Tabela 1 - Índices de Ajuste da AFC da Escala de Satisfação com a Vida

Indicadores	Valor Objeto	Valor Ideal
RMR	0,017	Menor que 0,05
TLI	0,985	Acima de 0,95
CFI	0,992	Acima de 0,95
RMSEA	0,058	Menor que 0,08

Em relação aos valores atribuídos a cada ano em relação à Satisfação com a Vida, os cadetes da AMAN apresentaram valores significativamente acima da média, como observado nos resultados a seguir:

Tabela 2: Índices da Escala de Satisfação com a Vida a Cada Ano Estudado da AMAN

# de Itens	2º Ano	3º Ano	4º Ano
5	3.50 (0,76)	3,23 (0,74)	3,30 (0,81)

5. DISCUSSÃO

O bem-estar com a vida tem sido estudado como um atributo subjetivo, no qual por meio do julgamento cognitivo os indivíduos concluem se estão ou não satisfeitos com a sua vida atual. Para chegar a esta premissa, utilizam componentes históricos, sociais e, em especial, idealizações que construíram no passado, comparado ao que consideram ter alcançado no tempo presente, de modo que, para que haja a percepção sobre o estado atual da vida, é necessário que se tenha como base as metas até então traçadas e o correto dimensionamento de o que se alcançou. De modo que a Escala de Satisfação com a Vida (Diener, 1985), utilizada com os cadetes nesta pesquisa,

investiga de forma global como o indivíduo se percebe como satisfeito em sua vida, por meio de suas escolhas passadas e conquistas atuais.

Os índices de ajuste da AFC da Escala de Satisfação com a Vida apresentam bom ajustamento e os resultados desta pesquisa mostram que os cadetes da AMAN, de um modo geral, estão satisfeitos com sua vida, pois os escores encontram-se acima da média nos três anos pesquisados. Contudo, os cadetes do 2º ano apresentam-se como mais satisfeitos com sua vida como um todo ($p = 3,58$), enquanto os do 3º ano, embora se mostrem satisfeitos, manifestam certa diminuição em sua pontuação na escala ($-0,35$), havendo nova ascensão da satisfação no 4º ano ($p = 3,30$).

Observa-se que o fato de responder a Escala de Satisfação com a Vida (Diener, 1985) promove a oportunidade de reflexão sobre a própria vida ao induzir o cadete a uma análise subjetiva, de no mínimo dois fatores: da própria vida ao relacionar eventos e conquistas passadas e atuais, e de seus progressos acadêmicos, sociais e pessoais em comparação aos seus pares.

Os cadetes, de forma geral, por estudarem em regime militar, com dedicação exclusiva, em período integral, no qual todas as suas atividades são pré-determinadas pelos seus superiores, não encontram muito espaço para escolhas em especial, se estas estiverem em oposição às definidas no regime militar. Contudo, os alunos do 2º têm a obrigatoriedade de escolher entre as Armas: Cavalaria, Infantaria, Material Bélico, Comunicação, Artilharia, Intendência e Engenharia. De modo que os do 4º ano têm a possibilidade de definir o local que servirão após a conclusão do curso (AMAN, 2016).

O presente estudo entende que a possibilidade de escolher a Arma e o local para servir como Oficial está inserido em um contexto sócio-histórico, cuja base está na classificação geral dos cadetes. Sendo esta formada pelas notas finais alcançadas pelo aluno, acrescido do conceito militar. De modo que, a identificação com tal forma de avaliação e ordenação favorece a satisfação com a vida.

Neste contexto, relaciona-se o entendimento de Minayo (2000) sobre elemento histórico para analisar a satisfação com a vida dos cadetes, o qual depende do ano que o cadete está cursando, em qual Arma, relacionado também a determinado desenvolvimento econômico e tecnológico não somente da sociedade civil, massobretudo, neste caso, da própria Academia Militar das Agulhas Negras. Tal compreensão encontra eco em Diener *et al.* (1999), por quem tais padrões para a satisfação são formados pelas virtudes, pelas escolhas pessoais positivas e também pela compreensão individual do que é a satisfação no momento presente da vida.

A diferenciação de classe, encontrada na AMAN, nas diferentes tradições das Armas escolhidas no 2º ano, por suas regras sociais e hierarquias, produzem valores e necessidades específicas, pelas quais os padrões e concepções de satisfação também se diferenciarão

A escolha da Arma no 2º ano pode ser definida com base na virtude do cadete (Diener, 1984), ou seja, na característica pessoal que coincide com as características de cada Arma. Por exemplo, os cadetes que escolhem a Arma Infantaria mostram-se mais engajados nas atividades militares, enquanto os cadetes que escolhem a Arma de Comunicação são, geralmente, mais metódicos em todos os afazeres cotidianos (Castro, 2004).

Já nos cadetes do 4º ano, a escolha do primeiro local no qual irão servir como Oficial possibilita a utilização da categoria de satisfação denominada *escolhas pessoais positivas* (Diener, 1984). A definição de para onde ir dependerá dos valores pessoais do cadete, sejam esses motivados pelos laços afetivos, pelo desejo de novas experiências ou pelo fator financeiro.

De acordo com Seligman (2011), há cinco elementos mensuráveis para compreender o bem-estar subjetivo: emoção positiva (que compreende a satisfação e a felicidade); engajamento; relações positivas; sentido; e realização. Deste ponto teórico, percebe-se que a *realização* pode ser um dos elementos presente nos alunos de 2º e 4º anos, como também o *sentido* e o *engajamento* voltado para as atividades externas, visto que os cadetes, especialmente nestes anos, almejam uma meta e, em um prazo determinado, alcançam seu objetivo.

Embora haja uma diminuição do percentil de Satisfação com a Vida no 3º ano, os três anos avaliados apresentam um escore alto para esta Escala. A hipótese levantada é a de que porque os cadetes são estimulados pelos Oficiais a realizarem todas as atividades pertinentes a Academia em conjunto com outros alunos, além “compartilharem símbolos, objetos, gírias e preocupações comuns, que possibilitam uma facilidade de comunicação raramente encontrada em outros lugares.” (Castro, 2004, p.40), há criação de relações positivas, quer por meio do companheirismo ou laços de amizade, como descrito por Seligman (2011), os quais favorecem a noção de pertencimento e, conseqüentemente, os índices elevados desta satisfação.

A hipótese do presente trabalho é que há baixa de afetos positivos nos cadetes de 3º ano por estes, em comparação aos cadetes do 2º ano, já não estarem com o entusiasmo da escolha da Arma, e em comparação aos cadetes do 4º ano, não estarem

com a expectativa de formatura próxima. De maneira que a ausência de um estímulo específico para os alunos do 3º ano favorece a baixa de satisfação com a vida. Tendo por base tanto pela teoria que enfatiza a satisfação pelo aspecto subjetivo quanto pelo social, os cadetes do 3º ano, em comparação com os alunos dos demais anos, encontram-se em desigualdade, pois não possuem neste ano uma tarefa pré-determinada que enseja em realização e alcance de meta à curto prazo.

Seja pelo critério comparativo, histórico, social, cognitivo ou afetivo, a satisfação, compreendida como uma emoção positiva, mesmo que com baixa intensidade, mas tendo sua freqüência constante mostra-se útil para a manutenção e, até mesmo, elevação do bem-estar subjetivo e, com isso, conseqüente melhora acadêmica dos cadetes do Exército Brasileiro (Fredrickson, 2015; Seligman 2011; Diener *et. al.*, 1999).

CONCLUSÃO

Conhecer sobre o constructo de Satisfação com a Vida e os critérios para suamensurar, os afetos positivos e negativos, como também sobre o processo de cognição e julgamento das circunstâncias externas e internas ao indivíduo é de fundamental importância para a pesquisa sobre saúde do militar para seu desempenho excelente.

Em relação à Escala de Satisfação com a Vida, os índices pesquisados apresentam bom ajustamento, o que corrobora com a compreensão deste trabalho, de que os cadetes alcançam maior índice de satisfação quando são possibilitados a ter autonomia, por meio de escolhas pessoais positivas, sobre decisões que afetarão toda a sua carreira bélica. Tais escolhas pessoais ocorrem por identificação dos valores pessoais com os valores da própria vida militar, em especial vivenciada pela Arma selecionada, alcançada por meio do destaque pessoal na classificação final.

Contudo, há o reconhecimento de que tal assunto não se esgota devido a esta discussão. Pelo contrário, mais questões se insinuam, tais como se a idade dos alunos determina a ânsia da satisfação em curto prazo, se há percepção pelos cadetes sobre como as decisões atuais afetarão a vida acadêmica, pessoal e militar, dentre outras possibilidades.

Enfim, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas para fomento de mais reflexão com o objetivo de auxiliar os cadetes na conquista da excelência acadêmica e orientar aos Oficiais que os conduzem na ascensão do melhor de cada novo militar.

ARTIGO 3**Satisfação Com o Trabalho em Cadetes do Exército³**

³Artigo segue as normas da Revista Psico-USF, para avaliação e, se aprovada, publicação.

RESUMO

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é a Escola Superior Militar responsável por formar oficiais de carreira no Exército Brasileiro. Desde o ingresso nas Forças Armadas, o cadete é imbuído de dois papéis distintos, mas complementares: o de aluno (Oficial em formação), mas também de militar na ativa. Por este motivo, o presente trabalho utilizou a Escala de Satisfação com o Trabalho (Judge e Klinger, 2000) para a análise de como os cadetes do 2º, 3º e 4º anos, os quais têm o trabalho de estudar, percebem sua própria satisfação. Este artigo utiliza os dados coletados da Escala de Satisfação com o Trabalho nos três anos da Academia (2º ano $p=3,79$; 3º ano: $p=3,40$; 4º ano: $p=3,52$) para análise estatística, cuja correlação dá-se com bases teóricas da Psicologia Positiva e com estudo sobre o meio militar.

Palavras-chave: cadetes, satisfação, trabalho.

ABSTRACT

The Military Academy of Agulhas Negras (AMAN) is the Military High School responsible for forming career officers in the Brazilian Army. Since entering the Armed Forces, the cadet is imbued with two distinct but complementary roles: that of student (Officer in training), but also of active military. For this reason, the present work used the Work Satisfaction Scale (Judge and Klinger, 2000) to analyze how the cadets of the 2nd, 3rd and 4th years, who have the work to study, perceive their own satisfaction. This article uses the data collected from the Work Satisfaction Scale in the three years of the Academy (2nd year $p = 3.79$, 3rd year: $p = 3.40$, 4th year: $p = 3.52$) for statistical analysis, whose Correlation occurs with theoretical bases of Positive Psychology and with study on the military milieu.

Key words: cadets, satisfaction, work.

RESUMEN

La Academia Militar de Agulhas Negras (AMAN) es La Escuela Secundaria militares responsables de la formación de los oficiales de carrera en el Ejército de Brasil. Desde su entrada em lãs Fuerzas Armadas, el cadete está impregnada con dos funciones distintas pero complementarias: la de estudiante (Oficial em El entrenamiento), pero también de militar activo. Por esta razón, el presente trabajo se utilizóla Escala de Satisfacción em el Trabajo (Juez y Klinger, 2000) para analizar cómo los cadetes del 2º, 3º y 4º, que tienen la labor de estudiar, perciben em su propia satisfacción. Este artículo utiliza los datos recogidos de la Escala de Satisfacción em el Trabajo em los três años de la Academia (2º año $p = 3,79$, 3º año: $p = 3,40$, 4º año: $p = 3,52$) para el análisis estadístico, cuya correlación se produce con bases teóricas de Psicología positiva y com el estudio sobre El medio militar.

Palabras clave: cadetes, la satisfacción, el trabajo.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho pesquisa o nível e satisfação com o trabalho existente nos alunos da Escola Superior de Oficiais Combatentes, bem como proceder a Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação com o Trabalho (Judge e Klinger, 2000) utilizada nesta pesquisa, tendo por base teórica conteúdos presentes na Psicologia Positiva. Visto que a satisfação no trabalho depende não somente do ambiente laboral, como também das emoções empregadas na tarefa e dos traços de personalidade do trabalhador (Spector, 2005; Seligman, 2009).

O ambiente laboral onde se encontra o objeto da presente pesquisa é a Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é uma instituição Militar, localizada desde 1944 na cidade de Resende (RJ). O ingresso nesta instituição ocorre após aprovação no concurso e no curso de 1 ano na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx), situada em Campinas (SP). Para entrada nesta, os candidatos devem se preparar intensamente para prova intelectual e exame de aptidão física, além de se submeterem a inspeção de saúde, comprovação de requisitos biográficos e averiguação de idoneidade moral. Para concorrer a uma vaga na EsPCEEx o candidato deve ser brasileiro nato; do sexo masculino; possuir idade mínima de 17 e, no máximo, 22 anos, completados até 31 de dezembro do ano da matrícula; como também ter concluído ou estar cursando a 3ª série do Ensino Médio (Academia Militar das Agulhas Negras, 2016).

No ano de 2015 a EsPCEEx ofertou 500 vagas para o Curso de Formação de Oficiais Combatentes do Exército, no qual houve 17 mil inscritos divididos em 34 municípios sedes para a realização da prova intelectual. Na Academia Militar, os alunos aprendem exercícios militares que incluem: aulas teóricas, diversos esportes, atividades extracurriculares, atividades culturais e recreativas (AMAN, 2016).

O ingresso como aluno da Academia Militar ocorre por escolha dos jovens estudantes, os quais, por um tempo determinado, vivenciam um estágio a ser superado com o objetivo mútuo de vitória cultural, ou seja, a inserção na vida militar pela identidade militar. Na AMAN o aluno é reconhecido como trabalhador, pois desde seu ingresso o aluno já é, de fato, um militar da ativa, cujo foco está e sempre estará no constante aprimoramento das competências específicas para a carreira bélica com excelência (AMAN, 2015; Castro, 2004).

2. Satisfação com o Trabalho

As pesquisas sobre satisfação dos empregados no ambiente de trabalho são umas das principais tarefas dos psicólogos organizacionais, cujo objetivo é avaliar a percepção dos trabalhadores sobre seu bem-estar durante a execução das atividades laborais. A partir desses dados, a instituição pode se adequar para melhorar o ambiente, as relações entre pares, entre superiores e subordinados, como também entre o trabalhador e a Instituição como um todo (Spector, 2005; Francès, 19??).

De acordo com Spector (2005) essa variável tem sido muito estudada na psicologia organizacional, devido à relativa facilidade com que a satisfação pode ser avaliada, pois a grande maioria das pesquisas é feita por meio de questionário ou entrevista que os próprios trabalhadores respondem. Contudo, as diversas formas de pesquisa impedem a padronização e, por este motivo, dificultam a comparação dos resultados das pesquisas produzidas.

Além da satisfação, outra variável importante e bastante estudada é o trabalho em si. Tais estudos demonstram que, de uma maneira geral, este por muitos séculos foi considerado algo negativo, visto que as pessoas trabalhavam principalmente pela necessidade econômica, e não encontravam nesle o prazer ou a satisfação. Com o passar dos anos, as transformações sociais produziram formas diferentes de compreender e lidar com as tarefas laborais. Da simples e pura necessidade financeira, os indivíduos encontraram bem-estar não somente nos ambientes e relações pessoais estabelecidas no trabalho, como também na própria tarefa em si (Spector, 2005; Francès, 19??).

Os estudos sobre satisfação no trabalho remontam a 1953, ano em que o pesquisador Viteles explica sobre a atitude de satisfação no emprego não só com o desejo de trabalhar nele, como também com a vontade de lutar pelos objetivos de um grupo ou organização (Francès, 19??).

Locke, em 1976, também, a partir de pesquisas na área, define a satisfação como “um estado afetivo positivo resultante da apreciação do emprego ou das experiências ligadas ao emprego”. Este pesquisador, para efeito didático, divide em três etapas os movimentos de investigação sobre satisfação no trabalho (in Francès, 19??):

2.1 ESCOLA PSICOECONÔMICA

A ideia de organização científica, preconizada por Taylor entre 1903 e 1912, foi denominada por Princípios da Administração Científica, o qual defendia que as atenções deveriam ser direcionadas para o sistema organizacional em si, e não para os indivíduos. Essa racionalização tinha como meta otimizar a execução da tarefa, com objetivo

de aumentar a eficiência das fábricas. Para isso, os métodos utilizados eram a observação e a medição, com os quais se comparava a eficácia das medidas e o impacto na produção. A atenção era completamente voltada para “como fazer”, com objetivo de eliminar os desperdícios e aumentar a produtividade (Francès, 19??).

Taylor segmentou o trabalho em tarefas mais simples e nessas analisava de forma mais objetiva tempos e movimentos. As experiências deste período demonstraram que um produto confeccionado com os mesmos instrumentos, no mesmo espaço físico e com mesma duração para sua confecção, mas feito por pessoas diferentes, poderia gerar um produto fora do padrão estabelecido (Rocha, Rocha & Duran, 2009).

Neste contexto, as singularidades dos trabalhadores apareciam tanto em suas relações interpessoais como também na produção final. Contudo o objeto principal da pesquisa até 1930 foi a fadiga e em meios para diminuí-la. Para aumentar a produtividade introduziu-se nos espaços laborais intervalo, música, cores diferentes nas paredes, diminuição dos lotes, aumento da variedade das tarefas, enfim, vários estímulos que agiam diretamente no campo da vigilância na tentativa de produzir motivação e lucro (Francès, 19??).

2.2 ESCOLA PSICOSSOCIOLÓGICA

Em 1932, Georges Elton Mayo foi o responsável pelo início da Teoria das Relações Humanas, cujo objetivo principal da pesquisa era relacionar os componentes ambientais ao desempenho individual do trabalhador, e embora as variáveis psicológicas não fossem consideradas como hipóteses importantes o bastante para serem analisadas, os pesquisadores decidiram acrescentá-las. As conclusões da pesquisa não comprovaram que fatores ambientais afetavam de forma veemente a produção, mas destacaram o impacto dos fatores psicológicos e sociais no desempenho dos trabalhadores (Rocha, Rocha & Duran, 2009).

A partir de estudos como os de Mayo, as relações com a organização, com os grupos e especialmente com o superior hierárquico tornaram-se o centro das preocupações nos anos de 1955-60, período no qual se relacionou com mais intensidade a satisfação no trabalho com as relações humanas (Francès, 19??).

2.3 ESCOLA DO DESENVOLVIMENTO

Esse período característico teve início com os estudos de Herzberg, Mausner e Snyderman, em 1959, no qual houve um retorno da valorização do trabalho em si, mas a partir da importância que os trabalhadores atribuíam a sua tarefa, “mais precisamente da representação que eles têm das suas relações com o seu papel no trabalho, das possibilidades de desenvolvimento que este papel lhes pode trazer ou recusar” (Francès, 19??)

Nessa perspectiva, a satisfação no trabalho não depende de relação interpessoal com superior e colegas, organização, estrutura física ou mesmo salário e adicionais financeiros, mas sim de fatores internos, ou seja, a interpretação que o indivíduo faz da natureza da tarefa e das possibilidades que o trabalho oferece. Dessa forma, o agente investe todas as suas capacidades técnicas e emocionais para a boa execução de sua tarefa, em prol de concluir de forma bem feita as responsabilidades adquiridas no trabalho (Francès, 19??).

Spector (2005) resume essas três escolas ao definir que muitos estudos sobre satisfação ainda se debruçam sobre a perspectiva ambiental, na investigação de características do trabalho e das organizações. Para ele, a satisfação no trabalho é, de forma simples, o “quanto as pessoas gostam do trabalho delas.” Para realizar pesquisa sobre essa variável, este autor defende que a satisfação é uma atitude que expõe como os indivíduos se sentem em relação ao seu trabalho, tanto de forma geral como em relação a alguns de seus aspectos.

Dentre as pesquisas que utilizam a abordagem global está a escala utilizada neste trabalho, criada por Judge e Klinger (2000). Estes pesquisadores concebem a satisfação no trabalho como um sentimento único e global em relação às atividades laborais.

Outros estudos, como os realizados por Spector (2005) abordam as facetas (aspectos), que podem ser divididas em: salários, oportunidades de promoção e benefícios; supervisão, companheiros de trabalho e condições de trabalho; natureza do trabalho, comunicação e segurança. Tal forma de pesquisa possibilita uma visão abrangente sobre a satisfação no trabalho, pois um indivíduo geralmente apresenta diferentes níveis de satisfação nas diversas facetas apresentadas.

Outras pesquisas debruçam-se sobre o conceito de satisfação intrínseca e extrínseca, ou seja, separam a possibilidade de contentamento nos quais elementos em que salários e promoções são considerados fatores extrínsecos e colegas de trabalho, supervisão e o trabalho em si são considerados fatores intrínsecos (Judge e Klinger, 2000).

Hackman e Oldham (1976) pesquisaram a natureza da tarefa em si e caracterizaram cinco aspectos a serem analisados para a satisfação no trabalho:

3. Variedade de Habilidade: analisa se o trabalhador precisa ter diferentes habilidades para exercer a tarefa;

4. Identidade da Tarefa: se é necessário apenas um trabalhador para executar toda a tarefa ou mais de um;

5. Significado da Tarefa: qual a repercussão que o trabalho produz nas pessoas;

6. Autonomia: avalia se o trabalhador tem liberdade para executar o trabalho como considera que deve;

7. Retorno da Tarefa: este item analisa se o trabalhador recebe resposta quando está trabalhando da forma que o empregador deseja.

Como a presente pesquisa é respondida de acordo com o julgamento individual do pesquisado, as características de satisfação com o trabalho são avaliadas pelos próprios pesquisados durante o preenchimento do questionário, por este motivo há a impossibilidade de saber se as variáveis, mesmo quando correlatas, são necessariamente causa ou efeito da outra. De modo que “a satisfação pode ser a causa em vez da consequência das características do trabalho.” (Spector, 2005, p.333)

Spector (2005) afirma que a pesquisa sobre a variável adequação tem por objetivo estudar a combinação entre indivíduo e trabalho, ou seja, pesquisa-se a correlação sobre o que os trabalhadores afirmam querer de seu trabalho e o que dizem ter dele. A diferença entre ter e querer representa o nível de adequação da pessoa ao trabalho.

De acordo com Judge e Klinger (2000) o afeto, assim como a cognição, são fundamentais para qualquer definição de satisfação no trabalho ou das atitudes em geral relacionadas a este. Por este motivo, defendem que a compreensão dos conceitos de afeto e cognição podem ser úteis para auxiliar os pesquisadores na melhor análise da natureza da satisfação no trabalho. Entretanto os autores não consideram nem o afeto nem a cognição como substitutos para a satisfação no trabalho.

A satisfação com o trabalho pode estar relacionada com o desempenho do trabalhador, porém existem duas explicações opostas para o mesmo fenômeno: a primeira defende que a satisfação resulta em desempenho, assim, as pessoas que gostam do seu trabalho se empenham mais e, por este motivo, tem melhores desempenhos. A

segunda abordagem afirma que a performance resulta em satisfação, ou seja, pessoas com bom desempenho tendem a ter mais benefícios, como dinheiro e reconhecimento, o que aumentaria a satisfação (Spector, 2005; Jacobs e Solomon, 1997)

Judge, Locke, e Durham (1997) também utilizaram como instrumento principal para suas pesquisas as auto-avaliações, a partir das concepções que os indivíduos têm sobre si mesmos e seu funcionamento no mundo. A base de seu argumento sustenta-se em que o núcleo de auto-avaliação é uma construção ampla personalidade composto de vários traços mais específicos, como a auto-estima, a auto-eficácia, a percepção de controle, e a estabilidade emocional.

O entendimento de Martins (1984) se aproxima dos autores de Judge et. al (1997), pois considera que a satisfação no trabalho depende das crenças e valores do indivíduo, os quais seriam empregados para a avaliação que o trabalhador usualmente faz de seu trabalho. Tal análise acarreta em um estado emocional que, ao fomentar afetos positivos, promove satisfação. Neste contexto, a satisfação é uma variável de natureza afetiva, dependente da avaliação do indivíduo sobre os aspectos presentes em seu trabalho.

Nesta perspectiva, a Psicologia Organizacional realizou os primeiros estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), cujas publicações ocorreram entre os anos de 1950 e 1970, período no qual se assegurava que a noção de eficiência poderia ser treinada e a saúde no trabalho era entendida como sinônimo de resistência ao cansaço. Nesse período, as práticas científicas tinham por objetivo mostrar que programas de QVT desenvolvidos nas instituições acarretariam melhor saúde física e psíquica aos trabalhadores e, conseqüentemente, mais produtividade e ganhos para os empregadores

Martel e Dupuis (2006) compreendem que QVT é uma condição vivenciada pelo indivíduo, quando este, na busca de seus objetivos no espaço laboral, encontra facilidade em alcançar seus objetivos. Isto se reflete num impacto positivo da qualidade de vida geral do indivíduo, no desempenho organizacional e, conseqüentemente, em seu funcionamento na sociedade. Neste contexto de trabalho, as estruturas físicas, os tempos para atividades, os manejos nas relações interpessoais e todo o aparato oferecido no ambiente de trabalho são pré-requisitos para o julgamento subjetivo que acarreta ou não à satisfação pessoal.

A conciliação entre trabalho e vida pessoal é uma das principais contribuições auferidas à QVT, pois esta visa ao equilíbrio e à harmonia entre os interesses da instituição e os interesses dos trabalhadores (Padilha, 2010). Contudo, no meio militar,

esta divisão de vida pessoal – vida profissional é bastante tênue, visto que o *espírito militar* descrito por Castro (2004) faz com que os valores, as crenças e atitudes ensinadas no âmbito da AMAN tornem-se parte integrante na vida do jovem aluno, seja nas suas relações com subordinados, superiores ou com seus pares, tanto no nível profissional quanto pessoal.

Estudos de Judge e Klinger (2000) comprovam que satisfação no trabalho interfere na satisfação com a vida em geral, sendo indicadora de felicidade e bem-estar emocional geral. Para subsidiar esta correlação três hipóteses foram pensadas: *hipótese de contaminação*, sugere que a (in)satisfação de uma área da vida contamina outra; *hipótese de compensação*, na qual a insatisfação em uma área será compensada com a satisfação em outra; e a *hipótese de segmentação*, que sugere que os indivíduos separam suas vidas em compartimentos e por este motivo a satisfação de uma área não afeta a outra.

No caso dos cadetes, o 2º ano 4º ano, estudados no presente trabalho, o objetivo será analisar, por meio de suas auto-avaliações, qual o nível de satisfação com o trabalho de forma global, ao relacionar seus escores com as etapas de adaptação militar concedidas a cada ano de formação na AMAN.

3. MÉTODO

3.1 PARTICIPANTES

Para o presente estudo realizaram a pesquisa 1061 cadetes brasileiros alunos dos 2º, 3º e 4º anos de formação Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN).

3.2 PROCEDIMENTOS

A pesquisa foi realizada em 2015, após firmada a parceria com o Responsáveis pela Unidade de Ensino e a assinatura do consentimento livre e esclarecido de cada cadete, contendo informações sobre a obrigatoriedade de sigilo da identidade e dos resultados obtidos em decorrências da bateria de testes *on-line*. Estes foram disponibilizados pelo período de duas semanas para os cadetes interessados responderem.

3.3 INSTRUMENTO

A Escala de Satisfação com o Trabalho foi criada por Judge e Klinger (2000) com o título original *Job Satisfaction Subjective Well-Being at work. The Science of subjective well being*.

De acordo com os estudos de Judge e Hulin (1993), as facetas de satisfação no trabalho estão suficientemente correlacionadas e por este motivo justificam uma construção comum. Ou seja, por haver uma baixa diferença estatisticamente significativa entre medir as facetas individualmente considera-se mais viável procedera mensuração da satisfação global.

A Escala de Satisfação com o Trabalho possui 5 assertivas que descrevem aspectos gerais, os quais medem a avaliação subjetiva que o indivíduo faz de sua vida pregressa e atual. Nesta pesquisa, o cadete respondeu as questões com base na frequência que ele supunha que ocorria os aspectos acima citados, utilizando uma das cinco alternativas em formato Likert, de 1(nunca) a 5 (sempre).

3.4 ANÁLISE ESTATÍSTICA

A análise dos dados foi realizada por meio do programa *SPSS* versão 20 para Windows®. Os dados estão apresentados em forma de média. Os resultados entre os países foram analisados por meio do teste T para amostras independentes e as diferenças entre os anos através de ANOVA e o teste post hoc de Tukey.

A análise fatorial confirmatória foi realizada na amostra de cadetes brasileiros (N=1061) com o programa *AMOS* versão 21, testando-se o modelo original de 3fatores. A qualidade do ajuste foi avaliada através de diferentes índices. Dentre os quais o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) que é um índice no qual os valores próximos ou abaixo de 0,08 são considerados como indicativos de bom ajuste. Já o *Root Mean Square Residual* (RMR) foi utilizado para avaliar o ajustamento do modelo teórico aos dados, para um modelo bem ajustado neste índice, o valor ideal é menor que 0,05. Os índices *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI) acima de 0,95 também indicam boa qualidade de ajuste. Os índices de modificação também foram avaliados em busca de propostas para a melhora do ajuste do modelo.

4. RESULTADO

Por meio da Escala de Satisfação com o Trabalho foram auferidos os seguintes valores do 2º, 3º e 4º ano de estudo dos cadetes da AMAN. Pode-se observar que os índices se apresentam valores significativamente acima da média.

Tabela 1 - Índices da Escala de Satisfação com o Trabalho dos Anos Pesquisados na AMAN

# de Itens	2º Ano	3º Ano	4º Ano
5	3.79 (0,69)	3,40 (0,63)	3,52 (0,70)

A análise fatorial confirmatória foi realizada na amostra de cadetes brasileiros (N=1061) com o programa AMOS versão 21, testando-se o modelo original de fator global. A qualidade do ajuste foi avaliada através de diferentes índices, dentre os quais o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) que é um índice no qual os valores próximos ou abaixo de 0,08 são considerados como indicativos de bom ajuste. O *Root Mean Square Residual* (RMR) foi utilizado para avaliar o ajustamento do modelo teórico aos dados, para um modelo bem ajustado neste índice, o valor ideal é menor que 0,05. Os índices *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI) acima de 0,95 também indicam boa qualidade de ajuste. Os índices de modificação também foram avaliados em busca de propostas para a melhora do ajuste do modelo.

Tabela 2 - Índices de ajuste da AFC da Escala de Satisfação com o Trabalho

Indicadores	Valor Objetivo	Valor Ideal
RMR	0,017	Menor que 0,05
TLI	0,985	Acima de 0,95
CFI	0,992	Acima de 0,95
RMSEA	0,058	Menor que 0,08

De acordo com a Tabela 2 a Escala de Satisfação com o Trabalho apresenta bom ajuste de modelo.

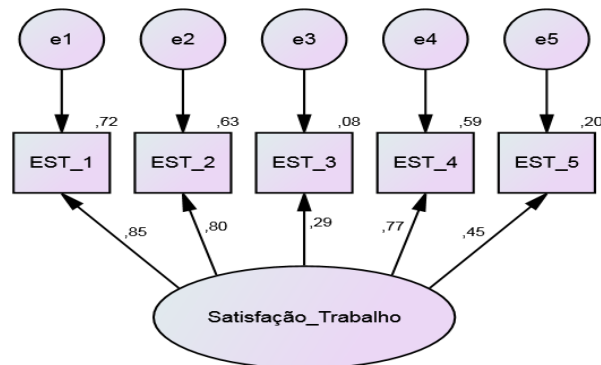


Figura 1: Análise fatorial confirmatória da escala de Satisfação com o Trabalho

Esta Escala pretende contemplar apenas a dimensão da satisfação com o trabalho, contudo, por meio da Análise Fatorial Confirmatória, constatou-se que, na presente pesquisa com os cadetes do Exército Brasileiro, houve correlação de erro significativo nas assertivas 3 (Estou completamente satisfeito com minha vida) e 5 (Se eu pudesse viver minha vida novamente, não mudaria nada), o que sugere uma segunda dimensão. Por hipótese, sugere-se a dimensão de insatisfação, haja vista a generalidade na qual se estende as afirmativas, bem como a totalidade de satisfação necessária em todos os aspectos já vividos pelos sujeitos respondentes.

5. DISCUSSÃO

Estudar Satisfação em Trabalho com alunos da Escola Superior para Oficiais Militares pode parecer, em princípio, incoerente, posto que, no entendimento geral alunos estudam e o estudo não é considerado como um trabalho. Contudo, a regras militares reconhecem seus cadetes como trabalhadores, tanto que todos são efetivamente “militares da ativa” Por este motivo torna-se pertinente estudar a satisfação que os cadetes sentem ao exercer seu ofício, o qual se compõe em estudar, realizar atividades físicas e aprender sobre desempenho militar, por meio de formação técnico-profissional que ocorre e todos os anos do curso (AMAN, 2016).

O projeto pedagógico da Academia Militar das Agulhas Negras utiliza como base a busca pela excelência em todas as atividades que os cadetes são orientados a desempenhar. Neste contexto, há a classificação de acordo com as notas das provas teóricas como também pela média do conceito militar, que se compõe por uma

avaliação 360° realizada tanto por seus colegas mais próximos como por seus superiores. Tal avaliação é preenchida de maneira subjetiva, com assertivas que se referem ao espírito militar, ao devotamento, ao valor intelectual e à aptidão para chefia que percebem no cadete avaliado (Castro, 2004).

A classificação é de suma importância na Escola para Oficiais, pois é através dela que os cadetes escolhem, por exemplo, a Arma que servirão. Tal decisão ocorre no 2º ano de formação, período no qual a média de idade é de 20 anos, e é um fator decisivo para toda a carreira profissional do militar, pois uma vez escolhida, não há possibilidade de mudança de Arma, a não ser que o militar se torne General. Das Armas existentes na AMAN, os cadetes podem escolher entre: Cavalaria, Infantaria, Material Bélico, Comunicação, Artilharia, Intendência e Engenharia (AMAN, 2016; Castro, 2004).

A escolha da Arma é feita por meio da identificação do cadete, seja esta fomentada por características que o aluno já possui, ou seja pelo que ele projeta ser. De acordo com Castro (2004, p. 59) “cada Arma exige determinadas características de conduta e personalidade, devendo o cadete buscar uma congruência entre elas e a sua maneira de ser ou o seu jeito de vir-a-ser-assim. Cada Arma tem um espírito.”

Os resultados da auto-avaliação pela Escala de Satisfação com o Trabalho apresentam melhores escores justamente no 2º ano ($p=3,79$). Período no qual a busca pela excelência, pela melhor colocação na classificação geral e a possibilidade de escolher a Arma com que mais se identifica podem ser aspectos que favorecem a maior satisfação com o trabalho.

De acordo com Spector (2005) certos tipos de indivíduos são mais propensos a se adaptar a determinado tipo de trabalho e assim gostar mais da atividade. Nesta perspectiva, os cadetes identificados com as Armas que escolheram sentem-se mais realizados e satisfeitos com o trabalho, pois a escolha é consequência do desenvolvimento de um processo de identificação, no qual os cadetes podem celebrar o resultado de todo o esforço e dedicação até o momento cerimonial da escolha da Arma (Monteiro, 2014).

Todavia, a satisfação elevada do 2º ano ($p=3,79$) não se mantém no 3º ano de curso ($p=3,52$), período no qual há uma queda de aproximadamente 0.40. Casohaja o entendimento de que a escolha é um fator determinante para a satisfação com o trabalho nos cadetes, no 3º ano, não é facultado aos alunos decidir em relação a sua vida acadêmica, mas sim seguir os planejamentos já definidos por seus superiores.

Já no 4º ano, de acordo com os resultados, há, novamente, uma ascendência no escore ($p=3,52$). Neste último ano de curso, os cadetes são motivados pela escolha da cidade onde servirão como Oficiais e para isso são responsáveis e desafiados pela classificação final.

Judge et al (1998) demonstraram que indivíduos satisfeitos apresentam relatos de auto-avaliação positiva devido à percepção de valores intrínsecos em seus trabalhos. Neste aspecto, a hipótese é de que os cadetes têm compreendido o *ranking* na classificação geral como um valor intrínseco de seu trabalho como estudante.

Outra teoria que embasa esta hipótese é a de Hackman e Oldham (1976). Visto que no 2º e 4º ano são encontrados o *retorno da tarefa*, por meio da classificação geral, explicado por eles como a resposta oferecida ao desempenho do trabalhador. Pode-se supor que esta no ensino militar é uma forma de resposta ao esforço empregado na tarefa de estudar. Enquanto o *significado da tarefa* é o valor intrínseco de concretização da meta até então desejada.

Neste contexto, a classificação pode ser compreendida também no aspecto *retorno da tarefa*, ao produzir o resultado esperado para o cadete bem colocado e ser uma resposta social de todo o empenho do estudante nos últimos meses. Outro fator que pode ser responsável pelo índice mais elevado de satisfação com o trabalho no 2º e 4º ano é a *autonomia* de escolher, respectivamente, a Arma e onde servir após formado (Hackman & Oldham, 1976).

A satisfação no trabalho de certo abarca muitos outros elementos que devem ser melhores analisados, contudo, partir da premissa de que, nesta faixa etária, jovens de 18 a 26 anos, ter uma consequência mais rápida por suas ações e de que a possibilidade de escolha acarreta ganhos emocionais aos cadetes, pode ser um direcionamento.

CONCLUSÃO

Os resultados apresentados neste trabalho mostram uma certa oscilação na Satisfação com o Trabalho entre os cadetes do 2º, 3º e 4º anos. Parte-se da consideração que os cadetes sentem maior satisfação quando são estimulados a se empenhar o máximo possível em busca da excelência acadêmica, e assim, conquistar o melhor lugar na classificação geral. Esta gera possibilidade de exercer a autonomia, como a escolha da Arma, no 2º ano, e onde servirá, no final do 4º ano, como ainda, retorno e significado da tarefa, a qual é estudar para os cadetes. Considera-se que, nestes anos, os cadetes

celebram a recompensa de seu exercício profissional, como ainda a resposta esperada de seus esforços intelectuais físicos e sociais.

A Análise Fatorial Confirmatória, realizada nesta pesquisa, sugere a hipótese de uma segunda dimensão relacionada à insatisfação. Contudo, sugere-se que outros estudos sobre o tema sejam desenvolvidos para avaliar este mesmo grupo ao longo dos anos de estudo e carreira, bem como outros grupos de cadetes.

Propõe-se ainda que outros fatores inerentes à carreira militar e satisfação sejam pesquisados, tais como: liderança empregada aos cadetes pesquisados, avaliação do ambiente organizacional e traços de personalidade dos alunos da pesquisa.

Artigo 4
Escala de Engajamento para Estudantes: Um Estudo Comparativo
entre Militares Brasileiros e Portugueses

RESUMO

A carreira militar exige dedicação integral e exclusiva de seus componentes, desde os soldados até aos oficiais. Um bom desempenho na carreira pode ser previsto pelo nível de engajamento do militar. Por meio da Escala de Engajamento para Estudantes, adaptada da Escala de Engajamento do Trabalho, buscou-se comparar os níveis de engajamento encontrados em alunos militares dos exércitos brasileiro e português. A pesquisa foi iniciada no final do ano de 2010, por meio de uma bateria de testes on-line disponibilizada pelo período de duas semanas para os cadetes dos 2º, 3º e 4º anos de formação que se interessassem em responder em ambos os países. Durante todo o processo manteve-se o sigilo pessoal e garantida a não publicação de respostas e dados individuais. Dentre os testes aplicados encontra-se o *Utrecht Work Engajamento Scale for Students (UWES-S)*, instrumento traduzido como Escala de Engajamento para Estudantes, o qual avalia as dimensões vigor, dedicação e absorção, que podem ser compreendidos respectivamente como vontade de investir, intenso entusiasmo e profunda concentração. Os resultados obtidos mostraram valores semelhantes referente aos níveis de vigor (Portugal = 2,71 vs Brasil = 2,75; $p=0,33$) e absorção (Portugal = 2,74 vs Brasil = 2,83; $p=0,07$) dos militares de ambos os países. Entretanto, foi encontrada diferença estatisticamente significativa entre os níveis de dedicação, tendo os militares de Portugal apresentado níveis maiores de dedicação que os militares do Brasil (Portugal=3,37 vs Brasil= 3,11; $p<0,001$). Também foram observados diferentes padrões ao longo dos anos entre os países. Os cadetes portugueses apresentaram queda dos níveis de engajamento ao longo dos quatro anos de curso, enquanto que os cadetes brasileiros apresentaram acentuada queda do segundo para o terceiro ano com ascensão do terceiro para o quarto ano. Para melhor compreensão deste fenômeno, serão analisados os resultados da bateria de teste, como também, serão realizados outros estudos que se mostrarem adequados.

Palavras-chave: alunos militares, engajamento, Academia Militar.

ABSTRACT

A military career requires full and exclusive dedication of its components, from soldiers to officers. A good career performance can be predicted by the military's level of engagement. Through the Engagement Scale for Students, adapted from the Work Engagement Scale, we sought to compare the levels of engagement found in military students of the Brazilian and Portuguese armies. The research began at the end of 2010 through an online test battery available for the two-week period for 2nd, 3rd and 4th year cadets who were interested in responding in both countries. Throughout the process, personal confidentiality was maintained and the failure to publish individual responses and data was guaranteed. Among the tests applied is the Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES-S), an instrument translated as Engagement Scale for Students, which evaluates the dimensions of vigor, dedication and absorption, which can be understood as the willingness to invest, Intense enthusiasm and deep concentration. The results obtained showed similar values regarding strength levels (Portugal = 2.71 vs Brazil = 2.75, $p = 0.33$) and absorption (Portugal = 2.74 vs Brazil = 2.83, $p = 0.07$) Of the military of both countries. However, a statistically significant difference was found between the levels of dedication, with the military of Portugal presenting higher levels of dedication than the Brazilian military (Portugal = 3.37 vs Brazil = 3.11, $p < 0.001$). Different patterns have also been observed over the years between countries. The Portuguese cadets showed a decline in levels of engagement during the four years of the course, while the Brazilian cadets showed a marked decrease from the second to the third year, with a rise from the third to the fourth year. For a better understanding of this phenomenon, the results of the test battery will be analyzed, as well as other studies that will prove adequate.

Key words: military students, engagement, Military Academy.

RESUMEN

La carrera militar requiere una dedicación completa y exclusiva de sus componentes, de los soldados a los oficiales. Un buen desempeño de la carrera puede ser predicha por el nivel de enfrentamiento militar. A través del compromiso para Estudiantes Escala, una adaptación de la Escala de compromiso de trabajo, hemos tratado de comparar los niveles de compromiso que se encuentran en los estudiantes militares de los ejércitos de Brasil y Portugal. La investigación se inició a finales de 2010 a través de una batería de pruebas en línea proporcionados por el período de dos semanas para los cadetes del 2º, 3º y 4º curso de entrenamiento que estaban interesados en responder en ambos países. Durante todo el proceso se mantuvo el secreto personal y garantizado de no publicar las respuestas y los datos individuales. Entre las pruebas es la Escala de compromiso de trabajo Utrecht para los estudiantes (UWES-S), instrumento traducido Escala de compromiso para los estudiantes, que evalúa el tamaño del efecto, dedicación y absorción, que puede ser comprendido, respectivamente, como disposición a invertir, intenso entusiasmo y profunda concentración. Los resultados mostraron valores similares con respecto a los niveles de fuerza (Portugal vs Brasil = 2,71 = 2,75; $p = 0,33$) y absorción (Portugal vs Brasil = 2,74 = 2,83; $p = 0,07$) los militares de ambos países. Sin embargo, hubo una diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de dedicación, y el ejército Portugal mostraron mayores niveles de compromiso con los militares de Brasil (Brasil Portugal = 3,37 vs = 3,11, $p < 0,001$). También revelaron diferentes patrones en los últimos años entre los países. Los cadetes portuguesas disminuyeron los niveles de compromiso en el transcurso de cuatro años, mientras cadetes brasileños mostraron fuerte caída de la segunda a la tercera año a levantarse de tercera a cuarta años. Para comprender mejor este fenómeno, los resultados de la batería de pruebas se analizarán, además, se llevarán a cabo otros estudios que demuestran adecuado.

Palabras clave: estudiantes militares, compromiso, academia militar.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo estudar o engajamento presente nos alunos da escola de ensino superior para Oficiais Combatentes do Exército Brasileiro, os quais integram a Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), comparado ao mesmo aspecto dos alunos da Academia Militar de Portugal. Para esta pesquisa foi utilizada a *Escala de Engajamento para Estudantes*, tendo por base teórica conteúdos presentes na Psicologia Positiva.

Desde 1965 os estudos sobre aspectos positivos têm recebido maior atenção por parte dos pesquisadores, contudo, somente a partir de 1998, quando Martin Seligman, Ph. D. em Psicologia, tornou-se presidente da *American Psychological Association (APA)*, a corrente denominada Psicologia Positiva tem ganhado mais força no meio científico, cujos estudos são predominantes sobre três pilares: emoção positiva; traços positivos; e instituições positivas. Compreende-se que o engajamento esteja presente nos dois primeiros pilares, por meio de seus aspectos absorção, dedicação e vigor, tendo como espaço propiciador de sua manifestação o terceiro pilar, ou seja, a instituição (Schaufeli, 2002; Seligman, 2009).

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é uma instituição Militar, localizada desde 1944 na cidade de Resende (RJ), com ocupação de área de 70Km². O ingresso na AMAN ocorre após a aprovação na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx), situada em Campinas (SP). Para ingresso nesta, os candidatos devem se preparar intensamente para prova intelectual, inspeção de saúde, exame de aptidão física, comprovação de requisitos biográficos e averiguação de idoneidade moral. Para concorrer a uma vaga na EsPCEEx o candidato deve ser brasileiro nato; do sexo masculino; possuir idade mínima de 17 e, no máximo, 22 anos, completados até 31 de dezembro do ano da matrícula; como também ter concluído ou estar cursando a 3^a série do Ensino Médio (Academia Militar das Agulhas Negras, 2015).

Em Portugal a admissão ocorre por meio de concurso local de admissão, constituído por uma prova documental, contendo uma fase preliminar e outra complementar, como também por pré-requisitos eliminatórios, constituídos por: Prova de Aptidão Física, Prova de Língua Inglesa, Inspeção Médica, Avaliação Psicológica e Prova de Aptidão Militar. Os candidatos devem ter terminado o segundo grau com sucesso e ser aprovado nas provas de ingresso exigidas para cada curso. Para ingresso o candidato deve ter até 21 anos no dia 31 de dezembro do ano do concurso (Academia Militar de Portugal, 2015).

Na EsPCEEx, no ano de 2015 foram oferecidas 500 vagas para o Curso de Formação de Oficiais Combatentes do Exército. Para este concurso houve 17 mil inscritos divididos em 34 municípios sedes para a realização da prova intelectual. Em Portugal houve 323 inscritos, sendo 44 do sexo feminino e 279 do sexo masculino (AMAN, 2015; AMP, 2015).

A Academia Militar constitui-se como um espaço que exige de forma intensa e constante tanto do físico como do intelectual de seus alunos. Durante a realização do curso na Academia Militar, os alunos vivem em regime de internato, com um ritmo de vida próprio que inclui: aulas teóricas, atividades extracurriculares, esporte, atividades culturais e recreativas (AMAN, 2015; AMP, 2015).

Neste ambiente separado da sociedade civil mais ampla, os alunos estudam, alimentam-se, residem e tem momentos de lazer, sendo tal situação estabelecida pelo voluntariado, ou seja, o ingresso como aluno da Academia Militar não ocorre por obrigatoriedade do Estado, mas por uma escolha dos jovens estudantes. Estes permanecem pela própria vontade, por um tempo determinado, em um estágio a ser superado com o objetivo mútuo de vitória cultural, ou seja, a inserção na vida militar pela identidade militar (Castro,2004). Neste contexto, o estudo se torna trabalho, cujo foco está no contínuo aperfeiçoamento para a carreira bélica.

2. ENGAJAMENTO

Engajamento significa trabalhar com envolvimento tal que faz com que as pessoas se sintam mais satisfeitas e vitalizadas no trabalho, e com isso, conseqüentemente, se dediquem mais às tarefas propostas. Essas pessoas engajadas permanecem tão imersas em suas atividades que chegam a experimentar o *flow*, ou seja, não sentem o tempo passar durante a execução das tarefas executadas (Schaufeli, Dijkstra e Vasquez, 2013, Bakker, 2005 & Csikszentmihalyi, 1992).

Para melhor reconhecer o engajamento, existem três aspectos a serem analisados:

Vitalidade: percebido nas pessoas fortalecidas e vibrantes com o trabalho que executam, estas sentem-se autoconfiantes e mantêm a energia mesmo em situações mais adversas;

Dedicação: há total conexão da pessoa com a tarefa desempenhada, como também esta se mostra constantemente entusiasmada, pois se importa com

trabalho e com o ambiente. Por este motivo atribui significado positivo ao que faz e sente orgulho de sua função.

Concentração: a pessoa se sente completamente imersa, envolvida, até mesmo, absorvida durante a execução de seu trabalho. Tal atenção intensa na execução da tarefa é proveniente de um estado intenso de bem-estar subjetivo, o qual acarreta a ausência de percepção do tempo.

Em geral, pessoas engajadas trabalham muito, contudo o motivo não é devido a obrigações impostas pelo meio, mas sim por que percebem seu trabalho como uma responsabilidade social, em especial em profissões que atingem outras pessoas de forma mais direta. Dessa maneira, encontram sentido na realização de seu trabalho. Contudo, o investimento emocional das pessoas engajadas é demonstrado em todos os seus meios sociais, não somente no trabalho.

“(As pessoas) são motivadas positivamente, sem deixar de valorizar seu tempo livre, suas famílias e seus relacionamentos sociais; não importa o quanto tenham prazer no trabalho, elas também investem em suas vidas pessoais, *hobbies*, amizades, e vida familiar” (Scaufeli, Dijstra& Vasquez, 2013, p.17).

A valorização do meio em consonância com o prazer na execução da tarefa e a motivação positiva, produzem mais engajamento, ao reforçar seus aspectos de vitalidade, vigor e dedicação.

Matta, Tracy & Victoria (2016) fazem um crítica ao estudo do engajamento no trabalho por si só, sem considerar o engajamento na vida. De acordo com esses autores, o engajamento deveria ser analisado por um aspecto mais amplo, o qual considera as 4 dimensões de engajamento na vida pessoal, quais sejam: família e círculo de relacionamentos; comunidade; crescimento e evolução; e saúde física e psicológica. Estas estão em constante alinhamento às 4 dimensões de engajamento na carreira: organização; liderança; trabalho em si; e colegas de trabalho.

O engajamento somente em algumas dessas dimensões, e não em todas elas, acarreta uma série de dificuldades ou no âmbito pessoal ou do trabalho. Os autores Matta, Tracy & Victoria (2016) descrevem que no ambiente de trabalho, estar envolvido com a organização, mas estar desengajado da equipe contribui para vários conflitos intrapessoais e interpessoais, o que diminui a produção e eficácia. Como na vida pessoal, ter um engajamento forte com seu próprio crescimento em detrimento da

família e do círculo de relacionamentos pode gerar isolamento social e sintomas depressivos.

Nesse contexto, ter engajamento e alta performance no trabalho com ausência de engajamento com a vida pessoal não é uma atitude sustentável, com possibilidade alta de síndrome de *burnout* no futuro próximo (Matta, Tracy & Victoria, 2016) .

Tal linha de análise corrobora com o conceito de que:

Engajamentototal é uma conexão física, emocional, cognitiva e social que se desenvolve quando estabelecemos uma relação imbuída e propósito com os diferentes aspectos de nossa vida, gerando, assim, um esforço voluntário direcionado a objetivos (Matta, Tracy & Victoria, p. 26, 2016)

Dessa forma, o engajamento total, de acordo com Matta, Tracy & Victoria (2016) é constituída por 4 dimensões:

Física: que se relaciona com o aspecto Vigor, discriminado por Schaufeli, Dijkstra e Vasquez (2013);

Emocional: que envolve a dedicação com que o indivíduo executa as atividades. Tal dimensão também se encontra entre os aspectos analisados por Schaufeli, Dijkstra e Vasquez (2013);

Social: corresponde às qualidades das relações que o indivíduo mantém com outras pessoas, cujo reflexo se encontra a colaboração mútua para a execução de atividades, que feitas em conjunto geram resultados melhores do que feitas isoladamente.

Cognitiva: o qual alude à concentração, ao foco à atividade que o indivíduo realiza e condiz com o aspecto absorção estudado por Schaufeli, Dijkstra e Vasquez (2013).

Tais dimensões atuam em conjunto, de forma harmônica em constante retroalimentação. Quando um deles falta, atinge diretamente os outros. Por este motivo o conhecimento e a valorização do fator engajamento é tão importante para a saúde mental, o trabalho e a vida total do indivíduo.

O processo de engajamento começa no sentimento individual e prossegue no comportamento manifesto no âmbito coletivo. Neste contexto, tal força está diretamente relacionada com o comprometimento que o indivíduo tem com a tarefa para ele

designada, a qual perpassa pelo envolvimento e identificação dos indivíduos com a organização.

A aceitação das tarefas propostas e a dedicação empregada para a realização destas de forma excelente ocorrem por meio de forte crença e introjeção dos valores organizacionais, pela vontade de se esforçar para ajudar na manutenção dos objetivos da instituição e pelo interesse em se manter na Academia (no caso dos cadetes aqui estudados).

Pesquisadores do tema, como Etziona (1975), Mowday, Steers e Porter (1979), et al., aprofundaram seus estudos e didaticamente separaram 3 formas de comprometimento:

Comprometimento Afetivo-attitudinal: resultado da identificação da pessoa com a Instituição. Há sentimento de pertença, por isso a pessoa envolvida constrói uma relação de apego, no qual as questões da Organização, como problemas e desafios, são percebidos como do próprio indivíduo. Seus comportamentos são orientados pela vontade de permanecer como membro do grupo, tende a ser mais motivadas e ativas, pois observam coerência entre a postura adotada pelos superiores e seus valores pessoais.

Comprometimento Instrumental: ocorre quando o indivíduo percebe que é melhor permanecer na instituição do que sair dela, devido a recompensas oferecidas e pelo sentimento de incerteza e outras possibilidades melhores, como também a consciência de depender do trabalho atual, por este motivo o engajamento, a motivação e, por conseguinte, o desempenho são reduzidos.

Comprometimento Normativo: ocorre com pessoas que por algum motivo moral sentem-se obrigadas a permanecer na organização, decorrente do reconhecimento pelo que recebeu da Instituição. Tal lealdade pode ser oriunda dos laços afetivos construídos ao longo das relações, como também da interiorização de componentes culturais como crenças, valores, políticas e normas de conduta, o que ocorre durante os processos de socialização.

Tais formas de comprometimento são percebidas no vínculo da pessoa com a organização, mas em graus diferentes, dependendo do contexto, da interiorização dos valores da organização e da motivação pessoal (Rocha, Rocha & Duran, 2009).

De acordo com Matta, Tracy & Victoria (2016) o comprometimento normativo e o afetivo estão diretamente relacionados ao engajamento, pois ambos resultam do envolvimento decorrente da ligação emocional, da identificação e do sentimento de obrigação de se manter filiado com a instituição.

No caso dos cadetes militares, os quais têm como atribuição a defesa da Pátria, dos direitos constitucionais, da lei e da ordem, de acordo com a Constituição Federal (1988), o comprometimento deve ir além do nível Instrumental, tendo alto grau dos níveis Normativo e Afetivo-Atitudinal, ou seja, o comprometimento deve chegar na categoria do engajamento, cuja presença é vital para o ingresso e a manutenção dos estudos na carreira militar com êxito.

3. MÉTODO

3.1 PARTICIPANTES

Para o presente estudo realizaram a pesquisa 1060 cadetes brasileiros alunos dos 2º, 3º e 4º anos de formação Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), e 425 alunos da Escola Militar Portuguesa.

3.2 PROCEDIMENTOS

Nesta pesquisa foi disponibilizada uma bateria de teste para os alunos militares, dentre os quais a Escala de Engajamento para Estudantes (*UWES-S*). Etapa na qual foi solicitado aos alunos que, de forma voluntária respondessem aos testes, garantido o sigilo da identidade e dos resultados individuais.

3.3 INSTRUMENTO

A Escala de Engajamento para Estudantes (*UWES-S*) foi adaptada pelos pesquisadores Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova e Bakker, no ano de 2002, a partir da Escala de *Engajamento* para o Trabalho (*UWES*) dos mesmos autores. A Escala possui 14 itens, dos quais são analisadas as três dimensões de Engajamento, a saber: vigor, dedicação e absorção (Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova & Bakker, 2002). O cadete respondeu as questões com base na frequência que ele supunha que ocorria os aspectos acima citados, utilizando uma das seis alternativas em formato Likert, de 0 (não concordo totalmente) a 6 (concordo totalmente).

3.4 ANÁLISE ESTATÍSTICA

A análise dos dados foi realizada por meio do programa *SPSS* versão 20 para Windows®. Os resultados entre os países serão analisados por meio do teste T de amostras independentes, dos quais resultarão valores médios e o desvio padrão.

4. RESULTADO

Os resultados obtidos por meio da Escala de Engajamento em Estudantes nos cadetes brasileiros estão expressos na Tabela 1:

Tabela 1: Escore nas dimensões do Engajamento a cada ano da AMAN

	2º Ano	3º Ano	4º Ano
Vigor	2,90 (0,84)	2,64 (0,76)	2,70 (0,78)
Dedicação	3,25 (0,77)	2,98 (0,74)	3,12 (0,80)
Absorção	3,06 (0,89)	2,66 (0,82)	2,74 (0,87)

Na Tabela 2 encontram-se os resultados dos alunos portugueses:

Tabela 2: Escore nas dimensões do Engajamento a cada ano da Escola Militar de Portugal

	1º Ano	2º Ano	3º Ano	4º Ano
Vigor	3.03(0,70)	2,74 (0,65)	2,73 (0,66)	2,35 (0,73)
Dedicação	3.58(0,64)	3,38 (0,77)	3,36 (0,67)	3,16 (0,71)
Absorção	2.97(0,65)	2,79 (0,75)	2,85 (0,69)	2,38 (0,74)

Nestes resultados foram observados diferentes padrões ao longo dos anos entre os países. Nos quais, os cadetes portugueses apresentaram queda dos níveis de engajamento ao longo dos 4 anos de curso, enquanto que os cadetes brasileiros apresentaram acentuada queda do segundo para o terceiro ano com ascensão do terceiro para o quarto ano.

5. DISCUSSÃO

Ser aluno de uma escola militar, independente do País, requer dos jovens estudantes mais que vontade, pois exige deles dedicação e total identificação com a cultura própria de uma Academia Militar. Neste ambiente, propositalmente,

diferenciado da sociedade civil, os cadetes são ensinados, desde antes mesmo do ingresso, a serem persistentes, disciplinados e convictos de suas escolhas voluntárias (Castro, 2004).

No contexto dos estudos militares, nos quais se inserem tanto atividades intelectuais, físicas quanto sociais, é fundamental que três aspectos estejam presentes: a absorção, ou seja, a capacidade de total concentração da atividade oferecida ao mesmo tempo em que ocorre a alheação de outras distrações; a dedicação, no qual todas as forças físicas e mentais estão voltadas para a atividade; e o vigor, cujo cerne está na manutenção da energia máxima durante todo o tempo de execução.

Os alunos são, voluntariamente, postos em constante contato com seus pares, ao mesmo tempo em que convivem de forma sistemática com os superiores, cuja tarefa destes é agregar valores militares nos novos alunos, por meio de coerência entre a postura adotada e seus valores pessoais.

O ensino de internato ocorre diretamente relacionado com a rigidez de horários, tarefas, estudo e regras militares, os quais, em conjunto e em constância, forjam o espírito militar. Esta nova identidade promove o sentimento de pertencimento à Instituição, o que intensifica o comprometimento afetivo-atitudinal por parte dos alunos militares.

A Escola Militar constitui um espaço de formação que empenha esforços para incentivar virtudes militares, tais como: Camaradagem, Espírito de Corpo, Patriotismo, Coragem, Honra e Dever, Espírito de Sacrifício, Disciplina, Decisão e Saber e Lealdade (Dias, s.d.)

Para que o aluno militar alcance este patamar de virtudes, é necessário um sentimento pessoal alinhado à prática social, para que tanto ele quanto a Escola a que pertença sejam beneficiados em algum nível (Schaufeli, W., Dijkstra, P. & Vazquez, A. C., 2013). O regime militar os obriga a aprender sobre subordinação à hierarquia militar, ao mesmo tempo em que os ensina sobre o papel crucial de comando, ou seja, a capacidade de liderar uma tropa de forma exitosa, por meio de teoria, observação e prática (Dias, Borges, s.d.; AMAN, 2015).

Neste contexto, o engajamento encontra-se em seus aspectos vigor, dedicação e absorção no sentimento de pertencimento, no desejo de aprender a tradição, e no envolvimento durante a execução dos exercícios e tarefas próprios do exercício militar.

O engajamento está, inclusive, categoricamente entre os deveres dos alunos militares brasileiros, como prescrito nos incisos do artigo 69 (Portaria n ° 1.357/14): “II

- dedicar-se ao seu aperfeiçoamento intelectual, físico e moral; VI - participar de todas as atividades presenciais e não presenciais previstas; e IX - buscar a recuperação da aprendizagem, caso não esteja alcançando o rendimento mínimo previsto.”

Para que o cadete cumpra tais obrigações com êxito, supõe-se que seja necessário o sentimento do dever individual voltado para os valores institucionais concomitante à atitude comportamental realizado no coletivo.

Os alunos da Escola Militar de Portugal também possuem deveres que exigem a presença do engajamento. Pode-se encontrar no texto abaixo ênfase, especialmente, para os aspectos dedicação e vigor: “1. Dedicar ao estudo e atividades escolares toda a sua inteligência, capacidades, vontade e zelo, a fim de obter a formação indispensável à sua carreira militar; 2. Observar uma conduta que tenha sempre presente os ditames da honra, da dignidade e do prestígio das Forças Armadas e das Forças de Segurança; 3. Nortear o seu comportamento pelo Código de Honra do Cadete da Academia Militar, de que se compromete voluntariamente a seguir, como guia deontológico, no seu compromisso de honra; e 4. Ser assíduo e pontual nas atividades escolares e nos atos de serviço.” (AMP, 2015)

Embora haja semelhança entre os alunos militares do Brasil e de Portugal, também há divergência. Um dos critérios que diferencia os cadetes brasileiros dos cadetes portugueses é o valor do soldo recebido devido às atividades desempenhadas. Enquanto os brasileiros recebem R\$ 945,00 durante 3 anos consecutivos, com aumento somente no último ano (R\$ 1.164,00), os alunos da Academia Militar em Portugal têm aumento anual, cujo valor do 1º ano é R\$ 715,82, do 2º é R\$ 894,75, do 3º é R\$ 1,073,71 e do último ano é R\$ 3.579,04 (AMAN, 2015; AMP, 2015).

Contudo a diferença salarial entre os alunos de Portugal e Brasil não deve ser o único critério para embasar a análise do engajamento, pois estudos recentes (Spector, 2010) apontam que o aspecto mais importante para a satisfação, e o conseqüente engajamento do indivíduo, está relacionado ao comprometimento afetivo-attitudinal, ou seja, ao envolvimento e identificação do indivíduo com a Instituição, assim como o sentimento de pertencimento e a relação de apego, os quais produzem sentido de valor para o indivíduo e faz com que haja maior disposição para este superar os problemas e desafios cotidianos que ocorrem no trabalho.

Pode-se empregar a mesma forma de compreensão para os alunos das Escolas Militares, que embora não sejam descritos como trabalhadores, possuem a tarefa de estudar e executar os exercícios militares de forma excelente.

De acordo com Castro (2004), a *excelência escolar* alcançada durante o tempo na Academia Militar vale para toda a vida do militar. Esta é alcançada por meio das notas individuais conquistadas nas matérias obrigatórias acrescida do conceito militar, cuja pontuação é constituída pela média aritmética do conceito vertical (dado pelos oficiais aos quais o cadete está subordinado) e do horizontal (dada pelos seus colegas de turma).

Na AMAN, os aspectos a serem avaliados no conceito horizontal são: espírito militar, devotamento, valor intelectual, aptidão para a chefia, resistência física e aptidão para trabalho em grupo. Sendo que a soma dos dois últimos aspectos constitui a aptidão para o oficialato (Castro, 2004).

Observa-se que, mais uma vez, o engajamento é, praticamente, uma característica obrigatória ao aluno militar. Pois este é constantemente avaliado tanto por seus superiores como pelos seus iguais, em especial, no quesito *devotamento*. Cuja compreensão faz emergir novamente o conceito engajamento.

No ambiente militar as pontuações são extremamente importantes, pois a classificação do cadete, que depende das notas finais e do conceito militar, oferece a oportunidade de escolha da Arma e, conseqüentemente, do local onde servirá como Oficial após a formatura, além de influenciar a promoção do militar por toda sua carreira.

Neste contexto de doar o melhor de si em busca da excelência nas notas, no comportamento e nas relações com os pares e superiores, o cadete precisa despertar seu engajamento, por meio, por exemplo, do comprometimento normativo, cujo sentimento de lealdade à Instituição, como também da interiorização de componentes culturais como crenças, valores, políticas e normas de conduta, os quais se enraizam durante os processos de socialização militar favorecem ao jovem aluno (Etzione, 1975; Mowday, Steers e Porter, 1979).

O engajamento do cadete também pode estar relacionado com o comprometimento afetivo-attitudinal, o qual é resultado da identificação do jovem cadete com a Academia Militar. Neste comprometimento há sentimento de pertença, relação de apego, e as ações do cadete tendem a ser mais motivadas e ativas (Etzione, 1975; Mowday, Steers & Porter, 1979).

Na Academia há, no 1º ano, a expectativa da chegada na AMAN, localizada em uma cidade diferente, com novo espaço físico e diferentes arranjos sociais, na existência ainda de uma grande novidade com a incorporação do espírito militar, já não como

aluno, mas como cadete. Nessa ocasião, ocorre uma cerimônia importante quando, para a grande maioria dos cadetes, os familiares entregam uma espada de 60 cm, conhecida por Espadim de Caxias. Contudo o aluno 01, cadete que alcançou a primeira classificação, é condecorado com medalhas e saudações de seus superiores. Para os militares o Espadim “é considerado o símbolo de honra militar”, sendo, portanto um importante rito de passagem (AMAN, 2015).

Em especial no 2º ano, pode-se perceber no aspecto Dedicção a média mais alta de todas as demais (3,25). A média maior neste aspecto, como em todos os demais do 2º ano (vigor = 2,90, absorção = 3,06), pode estar relacionada com a escolha da Arma.

De acordo com Castro (2003), tais notas podem ser decorrentes da novidade da escolha de Arma que ocorre neste ano. Os cadetes após concluírem o primeiro ano básico, devem escolher entre as seguintes especializações: Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia, Intendência, Comunicações e Material Bélico.

A escolha da Arma é definitiva e depois de decidido o cadeteservirá por toda a vida militar na mesma Arma. A classificação do cadete é fator determinante porque há um número limitado de vagas para cada Arma, o que incentiva, e muito, a dedicação para boas notas, bons conceitos e, conseqüente, boa classificação do aluno do 2º ano.

Neste contexto competitivo, no qual o esforço pessoal é recompensado por meio de possibilidade de escolha, status entre os colegas e perante os superiores, o ingresso na Arma pode representar um prêmio alcançado decorrente da dedicação concedida ao estudo militar.

No 3º ano percebe-se que as notas caem levemente (Vigor = 2,64, Dedicção = 2,97 e Absorção = 2,67), sendo este um período peculiar na Academia, pois, diferente dos demais anos, não oferece ao cadete uma recompensa, ou seja, o aluno de 3º ano vivencia as escolhas que foram possíveis realizar até o momento presente e anseia por novas escolhas que só poderão ser feitas no final do ano seguinte.

À vista disso, no 1º ano há a entrega do espadim, no qual o aluno melhor classificado recebe condecorações e status entre os Oficiais; no 2º ano há a escolha da Arma, também condicionada a nota geral pelo sistema de classificação; e no 3º ano há a espera pela chegada do 4º ano.

No último ano as médias voltam a subir (Vigor = 2,70, Dedicção = 3,11 e Absorção = 2,74), possivelmente em decorrência da escolha de qual cidade irá servir quando formado como Oficial e, esta escolha, novamente, depende da classificação geral.

O corpo de cadetes da AMAN, como na AMP, é constituído por jovens oriundos de todo o território nacional, e para alguns, a classificação geral e a possibilidade de escolher onde servir é a grande oportunidade de retorno para sua cidade natal, ou pelo menos, para mais próxima dela possível.

Existem outros alunos que não são motivados pela questão familiar, mas sim financeira. Estes preferem escolher cidades que fazem fronteira entre o Brasil e outros países da América do Sul, devido a um soldo maior no ato da transferência.

Independente de o quê encoraja o cadete a maior dedicação aos estudos no 4º ano, compreende-se que para alcançar a recompensa imediata da boa classificação, cuja consequência será a oportunidade de escolha onde servir, será exigido do cadete seu máximo engajamento.

Parte-se da hipótese de que nos cadetes da AMP, como também da AMAN, haja uma expectativa inicial extrema sobre o que encontrarão como desafio a ser superado, por isso o maior nível de engajamento encontrado nos 1º ano, contudo, como no passar dos anos há maior familiaridade com as tarefas propostas, os alunos tendem a entrar num campo de menor empenho, sendo novamente estimulados no último ano, quando a expectativa de terminar o curso e se formar como Oficial Militar encontra-se mais próximo.

É importante salientar que, por mais que o presente trabalho tenha se debruçado sobre o engajamento do estudante, não é só de trabalho que vive um cadete. As relações pessoais são tão importantes para a classificação geral quanto o desempenho individual durante as provas teóricas e práticas (Castro, 2004).

De acordo com Matta, Tracy & Victoria (2016), além dos aspectos de vigor, dedicação e absorção, relacionados respectivamente ao físico, ao emocional e ao cognitivo, os quais se poderiam auferir como independentes do meio, há o campo social que corresponde às qualidades das relações que o indivíduo mantém com outras pessoas, cujo reflexo se encontra a colaboração mútua para a execução de atividades, que feitas em conjunto geram resultados melhores do que feitas isoladamente.

Como dito anteriormente, para a aculturação do espírito militar é utilizado o método de atividades coletivas. Os alunos estão acompanhados por seus pares a todo tempo. Desde o descanso no dormitório até a hora das refeições, atividades militares, tempo de estudo em sala de aula e fora dela. Neste ambiente, os laços sociais são fortalecidos e o espírito de irmandade entre os cadetes mostra-se presente.

O engajamento acarreta ganhos tanto para o ambiente militar como para o cadete. Por este motivo, o estudo mais aprofundado de tal conceito e de sua manifestação nos estudantes militares mostra-se louvável.

CONCLUSÃO

Estudar o engajamento no contexto de alunos da Academia Militar torna-se um grande desafio devido a pouca literatura científica publicizada e específica sobre o tema. Contudo, pelo estudo presente, é possível afirmar que as recompensas imediatas oferecidas no 2º e 4º ano da AMAN estimulam a um maior engajamento por parte dos cadetes, enquanto que no 3º ano, período em que não há um vultoso como o Espadim (1º ano), a escolha da Arma (2º ano) e a escolha de qual cidade irá servir após formado (4º ano), há certa queda no esforço individual e conseqüente engajamento. Na AMP há hipótese de que o engajamento esteja relacionado também com a expectativa que o cadete faz dos estudos, o que pode oscilar ao longo dos anos.

Dentre as questões financeiras, pedagógicas e individuais aqui analisadas como possíveis causas do engajamento, existem ainda aspectos familiares e sociais que devem ser também considerados. Por este motivo, sugere-se que outros estudos correlacionais sejam feitos para melhor compreensão do tema, os quais abranjam aspectos como família, finança, escolhas pessoais e sociedades.

DISCUSSÃO GERAL

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é uma instituição destinada a formar os Oficiais da Forças Armadas Brasileiras, por meio de vastos conhecimentos teóricos, como estatística, física, informática, topografia, redação e estilística, direito, idiomas, filosofia, psicologia, economia e história militar, além de exercícios práticos relacionados diretamente às funções militares, os quais incluem atividades físicas e manejo de armas de fogo. (Castro, 2004, AMAN, 2016).

A chegada na AMAN produz expectativa para o aluno, pois em meio a várias novidades, como a mudança para uma cidade diferente, com novo espaço físico e diferentes arranjos sociais. Outra etapa importante para a incorporação do espírito militar, já não como aluno aspirante, mas como, efetivamente, cadete. Nessa ocasião, ocorre uma cerimônia importante na qual, para a grande maioria dos cadetes, os familiares entregam uma espada de 60 cm, conhecida por Espadim de Caxias, entretanto para o aluno 01 (lê-se ‘zero um’), ou seja, o primeiro na classificação geral, há condecoração com medalhas e saudações de seus superiores imediatos e, não raro, do Chefe de Estado. No meio militar, o Espadim de Caxias “é considerado o símbolo de honra militar”, sendo, portanto um importante rito de passagem (AMAN, 2016).

De acordo com os resultados obtidos, observa-se que nas três Escalas pesquisadas há um índice elevado de Engajamento, Satisfação com a Vida e com o Trabalho no 2º ano, com certa diminuição no 3º ano e leve ascensão no 4º ano. A discussão que se segue, de forma mais pormenorizada, em cada um dos artigos baseia-se em hipóteses dos possíveis motivos para estes índices.

Em face disto, no 2º ano os cadetes devem escolher entre as seguintes Armas: Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia, Intendência, Comunicações e Material Bélico Os escores elevados no 2º ano na dimensão Dedicção podem ser decorrentes da exigência da escolha de Arma que ocorre neste ano pelo valor que os militares conferem a esta decisão, no 3º ano há a espera pela chegada do 4º ano, no qual há a escolha de qual cidade irá servir quando formado como Oficial e, esta escolha, novamente, depende da classificação geral (AMAN, 2016).

Dessa forma, pode-se depreender que as recompensas imediatas oferecidas no 2º e 4º ano estimulam a um maior engajamento por parte dos cadetes, enquanto que no 3º ano, período em que não há uma meta vultosa como a cerimônia de entrega do Espadim de Caxias (1º ano), ou a escolha da Arma (2º ano) e a escolha de qual cidade servirá após formado (4º ano), há certa queda no esforço individual e conseqüente engajamento.

Os índices de engajamento dos alunos de Portugal também descrecem ao longo dos anos, tendo uma pequena ascensão no 3º ano, na dimensão absorção. Parte-se da hipótese de que nos cadetes da AMP, como também da AMAN, haja uma expectativa inicial extrema sobre o que encontrarão como desafio a ser superado, por isso o maior nível de engajamento encontrado nos 1º ano, contudo, como no passar dos anos há maior familiaridade com as tarefas propostas, os alunos tendem a entrar num campo de menor empenho, sendo novamente estimulados no último ano, quando a expectativa de terminar o curso e se formar como Oficial Militar encontra-se mais próximo.

A análise dos dados para o teste do modelo original da Escala de Engajamento em Estudantes, em seus fatores dedicação, vigor e absorção procedeu-se a Análise Fatorial Confirmatória na amostra de cadetes brasileiros (N=1061) com utilização do programa AMOS versão 21. O resultados apontam boa qualidade do ajuste, com correlação alta entre os 3 fatores e cargas fatoriais satisfatórias dos itens em cada um dos fatores. Contudo, houve correlação entre os erros no item 3 e item 4 (0.58). Uma possível explicação consiste em que tais itens utilizam termos semelhantes referentes à energia (enérgico e energia), o que pode ter sido considerado redundante aos respondentes. Outra possibilidade está na construção da frase contida no item 4, visto que de acordo com o português falado no Brasil, não é de uso comum a utilização do termo enérgico empregado como adjetivo para seres humanos. Tal divergência entre o que se dizer pela tradução da Escala, e o que se entendeu pelo respondente, pode ter sido o responsável por esta alta correlação.

Na análise de dados da Escala de Satisfação com a Vida todos os índices mostram bom ajustes. Contudo, os dados obtidos da Escala de Satisfação com o Trabalho, por meio da Análise Fatorial Confirmatória, constatou que, na presente pesquisa com os cadetes do Exército Brasileiro, houve correlação de erro significativo nas assertivas 3 (0.08) e 5 (0.20), o que sugere uma segunda dimensão. Por hipótese, sugere-se a dimensão de insatisfação, haja vista a generalidade na qual se estende tais afirmativas, bem como a totalidade de satisfação necessária em todos os aspectos já vividos pelos sujeitos respondentes

CONCLUSÃO

Estudar o Engajamento e Satisfação no contexto de alunos da Academia Militar mostra-se um desafio devido a pouca literatura científica publicizada e específica sobre o tema, entretanto pelo presente estudo, pode-se depreender que as recompensas

imediatas oferecidas no 2º e 4º ano estimulam a um maior engajamento e satisfação por parte dos cadetes, enquanto que no 3º ano, período em que não há uma meta vultosa como a cerimônia de entrega do Espadim de Caxias (1º ano), ou a escolha da Arma (2º ano) e a escolha de qual cidade servirá após formado (4º ano), há certa queda no esforço individual, percebido pelo nível ascendente do Engajamento e da Satisfação, nos cadetes brasileiros.

A hipótese presente é de que os cadetes sentem maior satisfação quando são estimulados a se empenhar o máximo possível em busca da excelência acadêmica, e assim, conquistar o melhor lugar na classificação geral. Esta gera possibilidade de exercer a autonomia, como a escolha da Arma, no 2º ano, e onde servirá, no final do 4º ano, como ainda, retorno e significado da tarefa, a qual é estudar para os cadetes. Considera-se que, nestes anos, os cadetes celebram a recompensa de seu exercício profissional, como ainda a resposta esperada de seus esforços intelectuais físicos e sociais.

Neste contexto, a compreensão deste trabalho é de que os cadetes alcançam maior índice de satisfação quando são possibilitados a ter autonomia, por meio de escolhas pessoais positivas, sobre decisões que afetarão toda a sua carreira bélica. Tais escolhas pessoais ocorrem por identificação dos valores pessoais com os valores da própria vida militar, em especial vivenciada pela Arma selecionada, alcançada por meio do destaque pessoal na classificação final.

Contudo, há o reconhecimento de que tal assunto não se esgota devido a esta discussão. Pelo contrário, mais questões se insinuem, dentre as quais se a idade dos alunos determina a ânsia da satisfação em curto prazo e se há percepção pelos cadetes sobre como as decisões atuais afetarão a vida acadêmica, pessoal e militar.

Enfim, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas para fomento de mais reflexão com o objetivo de auxiliar os cadetes na conquista da excelência acadêmica e orientar aos Oficiais que os conduzem na ascensão do melhor de cada novo militar.

Sugere-se que outros estudos sobre os temas Engajamento e Satisfação sejam desenvolvidos para avaliar outros fatores envolvidos nesses constructos, tais como: a liderança empregada aos cadetes pesquisados, o ambiente organizacional e os traços de personalidade dos alunos da pesquisa.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- Academia Militar das Agulhas Negras (2012), Recuperado em 9 dezembro, 2015, de <http://www.anpad.org.br/rac/rac-guia-apa.pdf>
- _____, Recuperado em 17 abril, 2016, de <http://www.aman.ensino.eb.br/index.php/informacoes/como-ingressar>
- _____. (2016). *Regimento Interno Da Academia Militar Das Agulhas Negras*
- _____, Recuperado em 03 julho 2016, de <http://www.aman.ensino.eb.br/index.php/informacoes/historico>
- Academia Militar de Portugal. Recuperado em 20 maio 2016, de <http://academiamilitar.pt/sobre-a-am/historia-e-patrimonio.html>
- _____. *Guia da Candidatura de 2016 – Detalhe do Curso*. Recuperado em 03 julho 2016, de <http://academiamilitar.pt/ensino/mestrados-integrados.html>
- Borges, J. V., Dias, C. M. (s.d.). *Viver Academia Militar*. Recuperado em 21 maio 2016 de http://academiamilitar.pt/images/site_images/Publicacoes/viver_academia_caps1e2.pdf
- Castro, C. (2004). *O espírito militar: um antropólogo na caserna*. (2. Ed). Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar.
- _____. (2004). A socialização profissional dos militares brasileiros: notas sobre uma investigação antropológica na caserna. *Etnografia*, 79-90.
- Coelho Junior, F. A., Faiad, C. (2012) Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Avaliação Psicológica*. 11 (1). Recuperado em 21 maio 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712012000100011
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (2001). Coleção Saraiva de Legislação. (21a ed.). São Paulo: Saraiva.
- Diener, E. (1984). *Subjective Well-Being*. Recuperado em 21 de out de 2016. https://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener_1984.pdf
- Diener, E, Suh, E. e Oishi, S. (1997) Positive and Negative Affect, and Grit as predictors of Happiness and Life Satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34, 40-45. Disponível em <http://medind.nic.in/jak/t08/s1/jakt08s1p40.pdf>

Diener, E. & Emmons, R. A. (1985). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5), 1105- 1117. Disponível em <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1985-14548-001>.

Diener, E., Scollon, C. N. & Lucas, R. E. (2004). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances. Cell Aging and Gerontology*, 15, 187-219. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Christie_Scollon/publication/228761850_The_Evolving_Concept_of_Subjective_WellBeing_The_Multifaceted_Nature_of_Happiness/links/0f3175375b0f16af3d000000.pdf

Escola Preparatória para Cadetes do Exército (2015), Recuperado em 9 dezembro, 2015 de <http://www.espcex.ensino.eb.br/downloads/Lista%20deferidos%2001Out15.pdf>

Gouveia, V., Barbosa, G., Andrade, E. e Caneiro, M. (2005) http://www.vvgouveia.net/en/images/Gouveia_2005_medindo_a_satisfao_com_a_vida_dos_mdicos_no_brasil.pdf. Recuperado em 07 out 2016.

Kamei, H. (2014). *Flow e Psicologia Positiva: Estado de fluxo, motivação e alto desempenho*. Goiânia, GO: IBC.

Lorente, L.; Vera, M. (2010) Las organizaciones saludables: “El Engajamiento en el trabajo” *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. 73(16). Recuperado em 04 jun 2016 de <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>

Martel, Jean-Pierre; Dupuis, Gilles (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*. 77 (2). Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Gilles_Dupuis/publication/225364591_Quality_of_Work_Life_Theoretical_and_Methodological_Problems_and_Presentation_of_a_New_Model_and_Measuring_Instrument/links/555d2b9d08ae6f4dcc8be708.pdf. Recuperado em 26 dez 2016.

Martins, M. C. F. (1984). *Satisfação no trabalho: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

Monteiro, R.A.P. A importância do trabalho na transição para a vida adulta. *Desidades, revista eletrônica de divulgação científica da infância e juventude*, n.4, setembro 2014. Disponível em http://desidades.ufrj.br/featured_topic/a-importancia-do-trabalho-na-transicao-para-a-vida-adulta/. Recuperado em fev 2016.

Ministério da Defesa. Brasil Recuperado em 21 de maio 2016 de http://www.defesa.gov.br/arquivos/2015/mes12/tabela_de_soldos_militares_ffaa.pdf

Padilha, V. (2010) Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trabalho e Educação*.7 (3), 549-563. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/09.pdf> Recuperado em 26 dez 2016.

Rocha, E., Rocha, K. Duran, C. (2009). *Gestão de Pessoas para Concurso*. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier.

Seligman, M. (2009). *Felicidade Autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva.

Seltzer, R., Alone, S., & Howard, G. (1996). Police satisfaction with their jobs: arresting officers in the District of Columbia. *Police Studies*, 19(4), 25-37.

Segabinazi, J. D., Zortea M., Zanon C., Bandeira, D.; Giacomoni, C.; Hutz, C. (2012). *Escala de afetos positivos e negativos para adolescentes: adaptação, normatização e evidências de validade*. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712012000100002

Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova e Bakker (2002) Burnout and Engagement in University Students. *A Cross-National*. Disponível em http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_78.pdf. Recuperado em 17 de abril de 2016.

Spector, P. E. (2010). *Psicologia nas organizações*. São Paulo, SP: Saraiva.

Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*. 58, 160–178. Disponível em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16370875>

Tracy, B., Matta, V., Victoria F. (2016). *Engajamento Total*. São Paulo, SP: SBCoaching Editora.