

**UFRRJ  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**DISSERTAÇÃO**

**Validação da escala de hardiness para o contexto de formação do oficial  
combatente do Exército Brasileiro**

**Arthur Robertson Franco**

**Seropédica - RJ  
2023**



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

**VALIDAÇÃO DA ESCALA DE HARDINESS PARA O CONTEXTO DE FORMAÇÃO  
DO OFICIAL COMBATENTE DO EXÉRCITO BRASILEIRO**

**ARTHUR ROBERTSON FRANCO**

*Sob a Orientação do Professor*  
**Marcos Aguiar de Souza**

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

**Seropédica, RJ**  
**Abril de 2023**

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

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

F825v Franco, Arthur Robertson, 1982 -  
Validação da escala de hardiness para o  
contexto de formação do oficial combatente do  
Exército Brasileiro / Arthur Robertson Franco. -  
Rio de Janeiro, 2023.  
74 f.

Orientador: Marcos Aguiar de Souza.  
Dissertação (Mestrado). -- Universidade Federal  
Rural do Rio de Janeiro, MESTRADO EM  
PSICOLOGIA/PPGPSI SEROPÉDICA, 2023.

1. Hardiness. 2. Autoestima. 3. Autoeficácia. 4.  
Formação militar. 5. Exército Brasileiro. I. Souza,  
Marcos Aguiar de, 1965-, orient. II Universidade  
Federal Rural do Rio de Janeiro. MESTRADO EM  
PSICOLOGIA/PPGPSI - SEROPÉDICA III. Título.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

*This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001.*



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**TERMO Nº 727/2023 - PPGPSI (12.28.01.00.00.00.21)**

**Nº do Protocolo: 23083.040482/2023-68**

**Seropédica-RJ, 26 de junho de 2023.**

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**Arthur Robertson Franco**

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

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 08/05/2023.

Banca:

MARCOS AGUIAR DE SOUZA, Prof. Dr., UFRJ, Presidente

VALERIA MARQUES DE OLIVEIRA, Profª Drª, UFRRJ, Examinadora Interna

MAGNO OLIVEIRA MACAMBIRA, Prof. Dr., UEFS, Examinador Externo à Instituição

**(Assinado digitalmente em 26/06/2023 11:49)**

VALERIA MARQUES DE OLIVEIRA  
DeptPO (12.28.01.00.00.00.23)  
Matrícula: ###209#1

**(Assinado digitalmente em 26/06/2023 15:54)**

MAGNO OLIVEIRA MACAMBIRA  
CPF: ###.###.395- ##

**(Assinado digitalmente em 28/06/2023 16:44)**

MARCOS AGUIAR DE SOUZA  
CPF: ###.###.806- ##

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrrj.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **727**, ano: **2023**, tipo: **TERMO**, data de emissão: **26/06/2023** e o código de verificação: **925d8a07bd**

## RESUMO

FRANCO, A. R. (2022). *Validação da escala de hardiness para o contexto de formação do oficial combatente do Exército Brasileiro* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ.

A profissão militar tem sido apontada como naturalmente estressante, diante da série de demandas que necessitam ser enfrentadas em seu cotidiano e à exposição a situações extremas como conflitos armados, envolvendo risco para a própria vida e de seus companheiros. Na formação militar tais desafios ainda são presentes, uma vez que este deve estar preparado para enfrentar situações que forem determinadas por seus superiores na atuação constitucionalmente prevista. É nesse sentido que o presente estudo teve o intuito de investigar o papel da robustez psicológica (hardiness) e da autoeficácia na autoestima de cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras. Hardiness tem sido apontado na literatura como uma variável imprescindível para o adequado desempenho e saúde de militares. A autoestima e autoeficácia, juntas, figuram como variáveis altamente relacionadas a indicadores de saúde e bem-estar. O objetivo então foi investigar tais variáveis no contexto da formação do oficial combatente do Exército. Apesar da importância da variável hardiness, são escassos os estudos em contexto brasileiro, situação que se agrava quando considerados contextos militares no Brasil, principalmente pelo fato de não haver instrumentos adequados para mensuração do constructo. Assim, figurou também como um dos focos do presente estudo a validação de um instrumento espanhol para mensuração de hardiness, sendo a autorização para tal já obtida juntos aos autores do estudo original. Para a mensuração das variáveis nos cadetes dos quatro anos da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), foram aplicados três questionários: Questionário de Hardiness Ocupacional (QHO), Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP) e a Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR). Os dados foram analisados com os programas SPSS e AMOS, ambos da versão 19. Como resultados, foi obtida uma forte correlação entre as três variáveis estudadas, tornando-se possível validar o QHO. Como conclusão, pode-se afirmar que o QHO é adequado para investigações em contexto militar brasileiro, ao menos no que se refere à AMAN. Investigações em outros contextos, ainda que militares e considerando participantes brasileiros, irão requer novos procedimentos de investigação das características psicométricas do instrumento no contexto investigado.

**Palavras-chave:** Hardiness. Autoestima. Autoeficácia.

## ABSTRACT

FRANCO, A. R. (2022). *Hardiness, self-efficacy and self-esteem in the context of training the combatant officer of the Brazilian Army* (Master's Dissertation). Federal Rural University of Rio de Janeiro, Seropédica, RJ.

The military profession has been identified as naturally stressful, given the series of demands that need to be faced in their daily lives and exposure to extreme situations, such as armed conflicts, involving risk to their own lives and those of their companions. In the military formation, such challenges are still present, since they must be prepared to face situations that are determined by their superiors in the constitutionally foreseen action. It is in this sense that the present study aims to investigate the role of hardiness and self-efficacy in the self-esteem of cadets at the Academia Militar das Agulhas Negras. Hardiness has been pointed out in the literature as an essential variable for the adequate performance and health of military personnel. Self-esteem and self-efficacy, together, appear as variables highly related to health and well-being indicators. Then, the objective was to investigate such variables in the context of the formation of the Army combatant officer. Despite the importance of the hardiness variable, there are few studies in the Brazilian context. This situation is aggravated when considering military contexts in Brazil, mainly due to the fact that there are no adequate instruments for measuring the construct. Thus, the validation of a Spanish instrument for measuring hardiness also appeared as an objective of the present study, with the authorization for this having already been obtained from the authors of the original study. For the measurement of the variables in the cadets of the four years of the Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), three questionnaires were applied: Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ), Perceived General Self-efficacy Scale (EAGP) and the Rosenberg Self-Esteem Scale (EAR). Data were analyzed using SPSS and AMOS programs, both in the version 19. As a result, a strong correlation was obtained between the three studied variables, making it possible to validate the. In conclusion, it can be stated that the QHO is suitable for investigations in the Brazilian military context, at least with regard to AMAN. Investigations in other contexts, even in the military and considering Brazilian participants, will require new procedures for investigating the instrument's psychometric characteristics in the investigated context.

**Keywords:** Hardiness. Self-esteem. Self-efficacy.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>11</b>
2.1	OBJETIVO GERAL .....	11
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	11
<b>3</b>	<b>REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	<b>12</b>
3.1	HARDINESS.....	13
3.1.1	<i>Comprometimento</i> .....	20
3.1.2	<i>Controle</i> .....	22
3.1.3	<i>Desafio</i> .....	24
3.2	RESILIÊNCIA E HARDINESS .....	26
3.3	AUTOEFICÁCIA .....	27
3.3.1	<i>Fontes de autoeficácia</i> .....	29
3.3.2	<i>Domínios da autoeficácia</i> .....	31
3.3.3	<i>Estudos sobre autoeficácia</i> .....	32
3.4	AUTOESTIMA .....	33
<b>4</b>	<b>MÉTODO</b> .....	<b>38</b>
4.1	PARTICIPANTES .....	38
4.2	INSTRUMENTOS.....	38
4.2.1	<i>Escala de Autoestima de Rosemberg (EAR)</i> .....	38
4.2.2	<i>Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP)</i> .....	39
4.2.3	<i>Questionário de Hardiness Ocupacional (QHO)</i> .....	39
4.3	PROCEDIMENTOS .....	40
<b>5</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	<b>41</b>
5.1	VALIDAÇÃO DA ESCALA DE HARDINESS .....	41
5.1.1	<i>Influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima</i> .....	50
5.1.2	<i>Comparação das variáveis entre os anos de formação</i> .....	52
5.1.3	<i>Comparação das variáveis entre as Armas</i> .....	53
5.1.4	<i>Comparação das variáveis entre os sexos</i> .....	55
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>56</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>58</b>
	<b>ANEXOS</b> .....	<b>65</b>
	ANEXO 1 - ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG (EAR) .....	66
	ANEXO 2 - ESCALA DE AUTOEFICÁCIA GERAL PERCEBIDA (EAGP) .....	68
	ANEXO 3 - QUESTIONÁRIO DE HARDINESS OCUPACIONAL (QHO) .....	70
	ANEXO 4 - CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD RESISTENTE .....	72
	APÊNDICE 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....	74

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Análise Fatorial Confirmatória do Questionário de Hardiness Ocupacional .....	43
Figura 2 - Modelo bifatorial da Escala de Autoestima de Rosemberg .....	47
Figura 3 – Modelo Unifatorial da Escala de Autoeficácia.....	48
Figura 4 - Influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima positiva, utilizando o AMOS .....	50
Figura 5 - Influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima negativa, utilizando o AMOS .....	51



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Índices observados em relação ao modelo de estudo da autoestima .....	39
Tabela 2 - Índices observados em relação ao modelo de estudo da Escala de Autoeficácia Geral Percebida .....	39
Tabela 3 - Índices de ajuste para os modelos estimados do Questionário de Hardiness Ocupacional .....	40
Tabela 4 - Análise Fatorial dos itens do Questionário de Hardiness Ocupacional ....	42
Tabela 5 - Valores obtidos nos principais índices do modelo da influência do estresse percebido sobre a satisfação com a vida e com o trabalho .....	45
Tabela 6 - Comparação dos índices obtidos nas versões uni e bifatorial da Escala de Autoestima de Rosenberg com os participantes deste estudo .....	46
Tabela 7 - Índices de ajuste da AFC da Escala de Autoeficácia Geral Percebida ....	48
Tabela 8 - Média, mediana e desvio padrão das variáveis do estudo .....	49
Tabela 9 - Cálculo do coeficiente de correlação linear de Pearson entre as variáveis do estudo .....	49
Tabela 10 - Índices de ajuste do modelo da influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima positiva.....	51
Tabela 11 - Índices de ajuste do modelo da influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima negativa .....	52
Tabela 12 - ANOVA, comparando os escores obtidos nas variáveis autoestima positiva, autoestima negativa e autoeficácia em função do ano de curso .....	52
Tabela 13 - ANOVA, comparando os escores obtidos nas variáveis desafio, controle e comprometimento, em função do ano de curso.....	53
Tabela 14 - ANOVA, comparando os escores obtidos nas variáveis Autoestima Positiva, Autoestima Negativa, Autoeficácia, Desafio, Controle e Comprometimento, em função das Arma .....	54
Tabela 15 – Comparação das médias entre os sexos .....	55

## 1 INTRODUÇÃO

As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, Exército e Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República. Destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988). O Exército Brasileiro (EB) é o principal representante da Força Terrestre e deve sempre estar em condições de ser empregado, mantendo-se em permanente estado de prontidão.

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é o estabelecimento de ensino de nível superior responsável pela formação básica dos oficiais combatentes da ativa do Exército Brasileiro. Está localizada desde 1944 no município de Resende (RJ), à margem da rodovia Presidente Dutra. Suas instalações ocupam uma área de quase 70 km<sup>2</sup> que se estende até o sopé do maciço de Itatiaia, cujo pico das Agulhas Negras lhe dá o nome (Castro, 2004).

O curso da Academia tem duração de cinco anos. O primeiro é cursado na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx), localizada em Campinas, no estado de São Paulo, quando os discentes ainda são chamados de alunos. Os demais anos são cursados nas instalações da AMAN, quando passam a ser chamados de cadetes. Durante esse período de formação, os cadetes (generalizando discentes dos dois locais de formação) vivem em regime de internato, com saídas ocasionais chamadas de “licenciamentos”. Os cadetes recebem gratuitamente, no próprio local de estudo, moradia, alimentação, uniformes e assistência médica e dentária, além de um pequeno soldo para custear os materiais extras necessários para seus estudos (adaptado de Castro, 2004).

Desde os estudos iniciados em 2010, todo o Sistema de Educação e Cultura do EB vem passando por uma reformulação em seu currículo, com a implantação de conceitos de Educação por Competências. A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é o estabelecimento de ensino do EB responsável pela formação dos Oficiais de Carreira na Linha de Ensino Militar Bélica e vem passando por essas modificações desde a sua concepção até a sua implantação.

A Estratégia Nacional de Defesa (END) aponta para a necessidade de reestruturação das Forças Armadas, visando atender as demandas de um complexo

e incerto cenário mundial (Ministério da Defesa, 2012). O ambiente militar operacional moderno é uma mistura de diferentes fatores, como mudanças, incerteza, complexidade e ambiguidade. A guerra entre Rússia e Ucrânia, atualmente em curso, está entre os fatores que causam surpresa. Um conflito do tipo convencional de longa duração, o que para muitos se tratava de algo superado em termo de história da humanidade. Stiehm (2002) refere-se a esses tipos de situações como VUCA. VUCA é um acrônimo criado por Whiteman (1998) comumente usado para descrever a volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (do inglês *volatility, uncertainty, complexity and ambiguity*) de diferentes situações e condições que, segundo o autor, caracteriza o mundo atual. Para fazer parte desta nova Força, os militares devem adquirir competências que os capacitem a realizar, com eficiência, as futuras missões impostas e serem bem preparados para que, ao final de cada missão, permaneçam com a saúde mental em nível satisfatório.

Cada uma das competências é composta de atitudes, habilidades e conhecimentos que, por sua vez, dispõem de diferente grau de cientificidade (Zabala & Arnau, 2014). Podemos definir as atitudes como sendo as tendências de atuação relativamente estáveis diante de situações ou objetos que envolvam a presença de três componentes: o afetivo, o cognitivo e o comportamental (Portaria nº 338, 2019). Para o Curso de Formação e Graduação de Oficiais da AMAN, dentre as várias atitudes possíveis de serem desenvolvidas, dezenove delas estão presentes no perfil profissiográfico como necessárias e essenciais para o Oficial Combatente do EB nos primeiros anos de sua carreira, e são alvos de avaliação. São elas a abnegação, adaptabilidade, autoconfiança, camaradagem, combatividade, cooperação, decisão, dedicação, disciplina intelectual, discricção, equilíbrio emocional, honestidade, iniciativa, lealdade, organização, persistência, responsabilidade, rusticidade e sociabilidade.

De acordo com o General Villas Bôas (Castro, 2021), a preocupação com o exemplo, na liderança militar, constitui um fundamento básico, pois ela deve alicerçar-se em sólidos suportes éticos, já que o chefe militar detém a prerrogativa de mandar seus subordinados em direção ao perigo e, eventualmente, ao risco de morte. Com este intuito, o cadete, futuro chefe militar, é constantemente posto à prova com uma série de atividades com alto nível de estresse controlado, o que afeta direta e indiretamente o desenvolvimento de suas atitudes.

Observando o cotidiano do cadete, percebemos que alguns possuem uma capacidade de resistência aos estressores maior que outros, se mostrando quase sempre motivados e empenhados em suas atividades, apesar das adversidades. A este recurso pessoal de enfrentar os efeitos negativos e eventos estressantes que potencialmente afetam a saúde física e mental, sem, no entanto, adoecerem, Kobasa (1979) conceitua como *hardiness* (personalidade resistente ou robustez psicológica).

Alçado à função de agente do desenvolvimento, o homem assume a característica de protagonista nas relações estabelecidas com o mundo. Para Bandura (2008), ser agente significa influenciar os processos de modo intencional, modificando-se às circunstâncias da vida e a si mesmo. Nessa perspectiva, as pessoas possuem o controle da ação, são auto-organizadas, autorreflexivas, criativas, proativas e autocontroladas, e não pacientes das influências ambientais.

Para Pajares e Olaz (2008), o fundamental neste sentido de agência é que, entre outros fatores pessoais, os indivíduos devam possuir crenças que lhes possibilitem exercer um certo grau de controle sobre seus pensamentos, sentimentos e ações, que aquilo que as pessoas pensam, creem e sentem afeta a maneira como se comportam. Eles precisam planejar e se comprometer a pôr em prática, buscando os resultados desejados enquanto monitoram o próprio progresso, estabelecendo objetivos exequíveis, baseados no conhecimento de suas capacidades, analisando e avaliando o seu próprio funcionamento.

Essas avaliações positivas ajudam as pessoas a derivar significado das experiências, ganhar um senso de domínio e manter a autoestima. Elas integram as experiências em uma narrativa abrangente da vida de uma pessoa e estão relacionadas a uma recuperação mais rápida e completa de eventos negativos (Britt & Adler, 2003).

O problema se apresenta quando, mesmo já tendo alguns instrumentos de medida de personalidade, ainda são escassos os estudos no Brasil, principalmente no contexto militar, referentes à robustez psicológica (*hardiness*) e o quanto este fator pode auxiliar no desenvolvimento do futuro líder da linha militar bélica.

O estudo se justifica por ser necessário validar o instrumento de medição dos níveis de *hardiness* no contexto militar antes de iniciarmos um trabalho mais amplo no assunto e podermos tomar como referência os dados obtidos com este instrumento. Sendo confirmado o seu valor, será possível utilizar os resultados para traçar um perfil do cadete nas dimensões do comprometimento, controle e desafio, para que

tenhamos um balizamento do melhor caminho a se seguir para orientá-lo durante seu período de formação. Outro aspecto que merece destaque é a relação do hardiness, ou robustez psicológica, com indicadores de saúde e bem-estar nos cadetes, considerados no presente estudo a partir das variáveis autoeficácia e autoestima.

Os esforços considerados no presente estudo estão relacionados ao interesse de obtenção de um militar melhor capacitado nos corpos de tropa, treinado para abordar o combate de modo a atenuar as formas rígidas e tradicionais de comando e controle, em prol da flexibilidade, da adaptabilidade, da audácia e da surpresa no campo de batalha. Esse combatente precisa ser, ao mesmo tempo, um comandado que sabe obedecer, exercer a iniciativa na ausência de ordens específicas e orientar-se em meio às incertezas e aos sobressaltos do combate, capaz de adaptar suas ordens à realidade da situação mutável em que se encontra (Ministério da Defesa, 2012). Além dos aspectos elencados, é crucial destacar que é de interesse que esse militar, mesmo após o desempenho de duas atividades profissionais, esteja ainda com níveis elevados de bem-estar.

Temos como hipótese que o nível de hardiness possa ser um preditor do bom desempenho do cadete e de seu bem-estar, além de exercer influência na sua autoestima e em sua autoeficácia, porém ainda não temos um instrumento único de medida adequado para medir os níveis de comprometimento, controle e desafio no contexto militar das Forças Armadas do Brasil, que possa ser utilizado para estudos durante a formação em um estabelecimento de ensino superior do Exército.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GERAL**

Para o presente estudo, temos como objetivo geral validar o Questionário de Hardiness Ocupacional (QHO) (Moreno-Jiménez et al., 2014) para o contexto da AMAN.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

2.2.1. Investigar a influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima.

2.2.2. Comparar as variáveis do estudo entre grupos constituídos a partir dos anos de formação.

2.2.3. Comparar as variáveis de estudos entre grupos constituídos a partir das Armas (especialidade).

2.2.4. Comparar as variáveis de estudos entre grupos constituídos a partir do sexo.

### **3 REVISÃO DA LITERATURA**

Para elaborar uma revisão de literatura e estabelecer um referencial teórico, foi adotada a metodologia de pesquisa bibliográfica, baseada na análise da literatura já publicada em forma de livros, revistas, imprensa escrita e até eletronicamente, disponibilizada na Internet (Silva & Menezes, 2005).

A pesquisa bibliográfica buscou obter informações sobre a situação atual do tema pesquisado; conhecer publicações existentes sobre o assunto e os aspectos que já foram abordados; e verificar as opiniões similares e diferentes a respeito da influência da autoeficácia, de aspectos relacionados ao tema ou ao problema de pesquisa (Silva & Menezes, 2005).

Os principais autores estudados no quesito de hardiness foram Suzane C. Kobasa e Salvatore R. Maddi, pesquisadores da *University of Chicago* em meados do século XX, que ainda hoje são referência na maioria dos artigos publicados sobre o assunto. Outro pesquisador utilizado como referência foi Bernardo Moreno-Jiménez, professor do Departamento de Psicologia Biológica e da Saúde da Universidade Autônoma de Madrid. Com sua permissão (Anexo 5), utilizamos o “Questionário de Personalidade Resistente” (de sua autoria) para medir o nível de hardiness dos cadetes.

Por fim, autores como Britt, Adler e Bartone (2001) contribuíram com o nosso entendimento sobre o assunto uma vez que eles realizaram uma detalhada pesquisa sobre o papel do engajamento, trabalhos significativos e hardiness em soldados do Exército dos Estados Unidos da América, além de outros estudos relacionados.

Vários outros estudiosos poderiam ser citados aqui devido a amplitude de temas, que podem se relacionar direta ou indiretamente com a autoeficácia, autoestima e hardiness, incluindo manuais e normas elaboradas pelo EB que, com certeza, nos acompanharão nesta jornada pelo conhecimento.

### 3.1 HARDINESS

O conceito de hardiness surge na literatura científica no início do século XX. Apesar de sua grande difusão em estudos no contexto da psicologia, as primeiras publicações utilizaram o termo para explicar a capacidade que algumas plantas (Harvey, 1918) e insetos (Payne, 1927) tinham de sobreviver mesmo em condições extremas, como escassez de água, alimento ou mesmo temperaturas extremamente baixas.

A teoria existencial da personalidade foi central nos primeiros dias da personalidade resistente (hardiness). Em primeiro lugar, a conceituação do indivíduo não como portador de uma série de traços internos e estáticos, mas como alguém que constrói contínua e dinamicamente sua personalidade por meio de suas ações. Em segundo lugar, o existencialismo entende a vida como uma mudança inevitável associada a situações estressantes (Peñacoba & Moreno, 1998).

De acordo com a psicologia existencial, o significado não é dado, mas é criado através das decisões que as pessoas tomam e implementam. Praticamente tudo o que fazemos ou deixamos de fazer constitui uma decisão, quer reconheçamos isso ou não. É desnecessário dizer que algumas decisões são grandes e outras são pequenas. À medida que as decisões específicas se acumulam, surgem sistemas de significados mais abrangentes e direções gerais. Uma vez estabelecidos, os sistemas e direções de significado só podem ser alterados por uma consciência aguçada e um esforço conjunto (Maddi, 2002).

O que é necessário para que sejamos provocados regularmente em direção às escolhas de desenvolvimento mais valiosas para o futuro é coragem existencial. Essa coragem, para alguns teólogos, era a fé de que, ao escolher o futuro, se aproximava de Deus, que é, afinal, o prototípico selecionador do futuro, embora também a coragem existencial possa ser definida secularmente como autoconfiança e aceitação da vida. A coragem existencial presumivelmente não é inata, mas a psicologia existencial tem pouco mais a dizer sobre as condições que levam ao desenvolvimento da coragem (Maddi, 2002).

Para Maddi (2002), os estudos realizados por Khoshaba e Maddi (1999) fornecem uma base empírica para supor que a resistência (hardiness) se desenvolve em pessoas que são encorajadas por aqueles ao seu redor a acreditar que podem transformar a adversidade em oportunidade e que se observam realmente fazendo

isso acontecer. Com o tempo, o feedback que se obtém desse padrão de reação ao estresse deve construir as atitudes resistentes de comprometimento, controle e desafio, que constituem a coragem existencial.

Entre as décadas de 1970 e 1980, o termo “hardiness” amplia sua circulação com os estudos de Kobasa e Maddi (1984) examinando gerentes de uma companhia telefônica, a *Illinois Bell Telephone* (IBT). Foi realizado experimento longitudinal de 12 anos (1975 a 1987), que começou quando a indústria de telefonia dos EUA ainda era um monopólio regulamentado pelo governo federal dos Estados Unidos da América (EUA).

Nessa época, crescia a pressão para desregular o setor, a fim de estimular a concorrência, que acabaria por levar ao rápido crescimento da indústria de telecomunicações. Ao longo dos anos, no estudo IBT, uma grande variedade de dados foi coletada em 450 supervisores, gerentes e tomadores de decisão dos sexos masculino e feminino. Após seis anos de projeto, ocorreu a desregulamentação (1981) que, ainda hoje, é considerada uma das maiores reviravoltas da história corporativa. A IBT passou de 26.000 funcionários em 1981 para 14.000 em 1982. Os dados coletados nos 6 anos seguintes mostraram que dois terços da amostra sofreram e colapsaram. Houve problemas de desempenho, como violência e absenteísmo no trabalho e divórcios. A saúde também sofreu, com ataques cardíacos, câncer, transtornos mentais e suicídios. Em contraste, o outro terço da amostra não apenas sobreviveu, mas realmente prosperou. Destes, os que permaneceram na IBT subiram na gestão, e os que saíram usaram sua experiência para fazer contribuições significativas para empresas concorrentes ou iniciar suas próprias empresas. Quanto à saúde, eles sentiram mais energia e vitalidade, e menos sintomas do que antes da turbulência (Maddi, 2007).

Na comparação dos dois terços debilitados com o terço resiliente, nos volumosos dados coletados antes do levante, a orientação do hardiness foi determinado como o diferenciador. Especificamente, os funcionários resilientes foram caracterizados por atitudes resistentes de comprometimento, controle e desafio. Aqueles com alto comprometimento acreditavam que, quaisquer que fossem as circunstâncias, era melhor permanecer envolvido com as pessoas e os eventos que acontecem ao seu redor, porque essa era a coisa significativa a fazer. Recuar em isolamento e alienação parecia-lhes uma perda de tempo e talento. Aqueles com alto controle acreditavam que era sempre melhor lutar para influenciar os resultados,



mesmo que isso fosse problemático. Eles achavam que era uma perda de tempo e talento simplesmente afundar na passividade e na impotência. Aqueles com grande desafio acreditavam que a mudança era normal e uma oportunidade de aprender com as experiências resultantes, sejam elas positivas ou negativas, para aprofundar sua compreensão e sabedoria sobre a vida. Eles achavam uma ingenuidade desejar conforto e segurança fáceis (Maddi, 2004, 2007).

Segundo Kobasa (1979), alguns estudos sugeriam que se uma pessoa quer permanecer saudável, ela deve evitar encontros estressantes adicionais, inclusive algumas atividades corriqueiras, como dirigir em horário de engarrafamento ou conversas indesejáveis no trabalho. Entretanto, conclui que tal conselho lhe parece inadequado, uma vez que a vida moderna pode ser caracterizada como inerentemente estressante.

Argumentação de Kobasa (1979) indica que o ser humano, não importa o tipo de vida que leve, estará sempre sujeito às adversidades próprias da vida em sociedade. Algumas dessas adversidades podem ser naturalmente esperadas a partir de uma profissão escolhida. Outras vezes, escolhas malfeitas podem levar as pessoas a se envolverem em situações com potencial elevado de perigo para a própria vida. Entretanto, características de personalidade podem fazer com que algumas pessoas enfrentem adversidades com um grau menor de sofrimento. É esta a base para o conceito de hardiness ou robustez psicológica.

O cadete em atividade na AMAN não foge a esta regra. Alguns eventos estressantes até podem ser evitados, como a aquisição de um bem que vai além de suas posses, permanecer em um relacionamento amoroso nocivo, entre outros. Porém, determinadas atividades são peculiares à formação do oficial do EB e são percebidas como estressantes pelos cadetes, como exercícios de longa duração, semanas de instrução especial, sessões de natação com salto da plataforma de 10 metros, testes de aptidão física (TAF), além da falta de tempo livre e da distância familiar (Lima, Teixeira & Ribas, 2018).

Dorodnov et al. (2021) argumentam que a robustez psicológica (hardiness) é crucial para a profissão militar, uma vez que esta é altamente estressante e envolve atividades como combate em ambiente perigoso, com risco de morte e doenças, incertezas e duras atividades de treinamento. Assim, os militares precisariam desenvolver a robustez psicológica mais do que qualquer profissão. A robustez

psicológica faz com que os militares tenham condições de reagir a adversidades com estratégias de enfrentamento efetivas.

Para Kobasa (1979), níveis crescentes de estresse tendem a coincidir com oportunidades e recursos potenciais crescentes, e evitar o estresse pode incluir desistir de mudanças positivas. É inevitável que, durante o período de formação, não se depare com uma série de elementos estressantes. Ao evitar determinadas situações estressantes, o cadete estará perdendo a oportunidade de se aperfeiçoar e melhorar suas notas nas avaliações, o que impacta diretamente na classificação final do curso.

Apesar da forte correlação entre elementos estressores e a presença de doenças, em determinados grupos esta incidência permanece baixa. Kobasa (1979) estudou indivíduos que vivenciavam altos graus de estresse, mas, no entanto, não adoeciam, e que existem fatores de reação ao estresse que servem para amortecer e desviar os impactos negativos dos eventos estressantes. Ela observou que eles eram criativos e tolerantes frente às situações estressantes, e ainda prosperavam. Eram capazes de transformar eventos estressantes da vida em possibilidades ou oportunidades de crescimento e benefícios pessoais (Kobasa, 1982). Esses indivíduos ela caracterizou com o termo *robustez psicológica*, *personalidade resistente* ou, simplesmente, *hardiness*.

De acordo com Kobasa, Maddi e Kahn (1982), *hardiness* é uma constelação de características de personalidade que funcionam como um recurso de resistência no encontro com eventos estressantes da vida. Um evento da vida é definido como estressante se causa mudanças que exijam reajuste na rotina normal de uma pessoa comum, e esses eventos, dependendo de como são enfrentados, podem desencadear uma série de doenças somáticas e psicológicas (Kobasa, 1979).

Nos estudos de Dolan e Adler (2006) observa-se que, desde 1979, várias pesquisas mostraram que o *hardiness* amortece os efeitos nocivos do estresse relacionado ao trabalho, em uma ampla variedade de ocupações. Por exemplo, o *hardiness* foi encontrado relacionado ao estresse entre gerentes de nível médio (Maddi & Kobasa, 1984), profissionais de saúde (Keane, Ducette & Adler, 1985, Topf, 1989) e atletas (Maddi & Hess, 1992), entre outros. Além disso, o conceito de *hardiness* demonstrou influenciar os resultados entre os trabalhadores de Assistência às Vítimas do Exército dos EUA (Bartone, Ursano, Wright & Ingraham, 1989), soldados da Guerra do Golfo (Bartone, 1999), soldados de manutenção da paz (Bartone, 1996),

soldados israelenses em treinamento de combate (Florian, Mikulincer & Taubman, 1995) e candidatos a oficiais israelenses (Westman, 1990).

Stein e Bartone (2020) também afirmam que muitos estudos confirmam a ligação entre hardiness e desempenho superior. Bartone (1999) estudou militares em circunstâncias tão estressantes como missões de combate e manutenção da paz, demonstrando que há evidências claras de que, quanto maiores forem as atitudes de resistência antes de o pessoal partir para as missões, menor será a probabilidade de que estresses com risco de vida em missões militares no exterior levem a estresse pós-traumático ou transtornos depressivos.

Outro exemplo, nos cadetes de West Point (EUA) estudados ao longo de um período de quatro anos, o hardiness previu um desempenho militar e de liderança mais alto, conforme avaliado pelos supervisores (Bartone, Snook & Tremble, 2002). Mais um exemplo, em um rigoroso curso de seleção de seis semanas, os candidatos das Forças Especiais do Exército dos EUA que perduraram até a formatura foram significativamente mais resistentes do que aqueles que falharam no curso (Bartone, Roland, Picano & Williams, 2008).

A robustez psicológica, de acordo com Abdollahi, Talib, Yaacoob e Ismail (2014), seria um fator capaz de explicar o motivo pelo qual indivíduos, mesmo estando sob condições extremas em termos de estresse e outras adversidades, são capazes de lidar com tais situações e permanecerem saudáveis, enquanto outras pessoas, em condições de menor exigência, se mostram facilmente vulneráveis.

King, King, Fairbank, Keane e Adams (1998) argumentam que nos Estados Unidos, veteranos da guerra do Vietnã, que apresentaram escores mais elevados de hardiness, relataram menores índices de estresse pós-traumático. De fato, a literatura é rica de estudos que indicam um duplo benefício da robustez psicológica: o enfrentamento efetivo de adversidades e a manutenção de índices existentes de saúde e bem-estar (Zhang, 2011). É nesse sentido que no presente estudo a autoeficácia e a autoestima foram selecionadas como variáveis altamente relacionadas aos aspectos saudáveis da vida.

Estudos mais recentes demonstram a influência do hardiness durante a pandemia do COVID-19. Um exemplo que podemos citar foi uma pesquisa feita com estudantes universitários chineses (Cheng, Liu, Li & Hu, 2022) em que se propôs e verificou um modelo de moderação dual para investigar os efeitos da hardiness na ansiedade social e os papéis moderadores de gênero e suporte social percebido.

A escala de resistência (hardiness), a escala de suporte social percebido e a subescala de ansiedade social da escala de autoconsciência foram administradas a 673 estudantes universitários chineses com idades entre 18 e 23 anos que foram reconhecidos como empobrecidos pelas autoridades chinesas e receberam financiamento. Os resultados revelaram que (1) o nível de hardiness teve um efeito negativo significativo na ansiedade social, (2) o apoio social percebido moderou o efeito do hardiness na ansiedade social e (3) o gênero moderou o efeito do hardiness na ansiedade social. O modelo duplo moderado proposto no estudo fornece implicações práticas para ajudar estudantes universitários pobres a lidar com a ansiedade social durante a pandemia de COVID-19 (Cheng et al., 2022).

Embora os CICS (sigla em inglês para *chinese impoverished college students*, ou estudantes universitários chineses empobrecidos) recebam apoio material, eles ainda são propensos a problemas psicológicos e enfrentam pobreza psicológica. Vários estudos revelaram que os CICS têm pior saúde mental do que o estudante universitário médio. Eles tendem a se isolar devido à baixa autoestima, bem como à alta ansiedade e sensibilidade, evitam atividades sociais e experimentam ansiedade social. Durante a pandemia de COVID-19, os estudantes universitários chineses experimentaram diferentes graus de ansiedade e os sintomas de ansiedade foram mais pronunciados nos CICS do que nos alunos regulares (Cheng et al., 2022).

Como um subtipo crucial de ansiedade, a ansiedade social geralmente se manifesta em situações sociais que até mesmo indivíduos em uma população não clínica podem experimentar. Aqui a ansiedade social é definida como a resposta emocional (por exemplo, nervosismo, medo, timidez) e resposta comportamental (por exemplo, evitar encontros sociais) que pode ocorrer quando uma pessoa enfrenta uma situação social. Estudos relataram que a resiliência pode prever a ansiedade social, e como o caminho para a resiliência, o hardiness também pode prever a ansiedade social (Cheng et al., 2022).

Os estudos de Cheng et al. (2022) também nos traz que o modelo de amortecimento do suporte social (referente à percepção subjetiva de um indivíduo de suporte social e recursos psicológicos como cuidado, atenção e respeito dos outros), revela que o suporte social percebido pode ajudar os indivíduos a lidar com situações estressantes. O suporte social percebido consiste em três fontes: apoio de outros significativos, da família e de amigos. O efeito de amortecimento é independente da quantidade de apoio que um indivíduo recebe, mas depende da satisfação com o

apoio disponível. A percepção de ser apoiado por outros é muitas vezes suficiente para ajudar um indivíduo a lidar com uma situação problemática. A pesquisa observou que o hardiness e o apoio social podem proteger contra o estresse e descobriram uma relação positiva entre eles.

Outro exemplo de estudos recentes de hardiness com estudantes foi realizado na Turquia por Oral e Karakurt (2022). O objetivo do estudo foi medir o impacto da robustez psicológica (hardiness) na intolerância à incerteza (IOU, do inglês *Intolerance of Uncertainty*) entre estudantes universitários durante a pandemia da doença de coronavírus 2019 (COVID-19). Um desenho de pesquisa correlacional transversal foi usado no estudo, onde os participantes foram selecionados por amostragem de conveniência. Os dados foram coletados de 1.217 estudantes de graduação de uma universidade na Turquia por meio de questionários baseados na internet. A Escala de IOU avaliou os dados, incluindo a intolerância à incerteza. Além disso, o *Personal Views Survey III-R* foi usado para medir a robustez psicológica dos alunos. Os resultados indicaram que os estudantes de graduação turcos em geral tinham alto IOU e robustez psicológica acima da média. A robustez psicológica foi negativamente correlacionada com o IOU. Os alunos que perderam um ente querido por causa do COVID-19 aumentaram a intolerância à incerteza e reduziram a robustez psicológica. A robustez psicológica foi um poderoso preditor de IOU.

Na área militar também não faltam estudos envolvendo hardiness, apesar de todos aqueles encontrados sempre apontarem para a necessidade de uma maior profundidade nas pesquisas. Lo Bue (2015), no Capítulo 2 de sua dissertação de doutorado, nos fornece um suporte empírico à hipótese de que os candidatos ao curso de paraquedistas com mais altos índices de hardiness têm maior capacidade de perseverar em uma tarefa estressante de longa duração, como o treinamento básico. Os recrutas paraquedistas concluíram o DRSII-M (Dispositional Resilience Scale II, de Sinclair & Oliver, 2003) no início do treinamento básico. Dois meses depois, mediu-se a permanência no curso e notou-se que os recrutas mais resistentes tinham uma probabilidade significativamente maior do que os menos resistentes de ainda estarem envolvidos no treinamento. Secundariamente, os resultados confirmam que o desgaste é um problema de grande extensão. Na amostra holandesa, 50,30% dos recrutas selecionados desistiram antes de dois meses de treinamento básico. Este capítulo destaca que a seleção pelo nível de hardiness pode ser benéfico para a

organização militar. O pessoal selecionado teria maior probabilidade de permanecer engajado nas fases iniciais do processo de seleção militar.

Dada a dificuldade de operacionalizar e medir o desempenho durante uma operação militar real, Lo Bue (2015) optou por focar seu interesse em dois estados mentais fortemente relacionados à eficácia profissional nas organizações: engajamento no trabalho e esgotamento. Nos demais capítulos de sua dissertação, ele trabalha o relacionamento da robustez (*hardiness*) com o engajamento no trabalho e menor esgotamento durante a atuação da tropa e suas relações, respectivamente por meio de um desenho transversal e um longitudinal.

Os estudos sobre *hardiness* no Brasil são escassos. Não é possível dizer, contudo, que há um desinteresse sobre o tema. Talvez o principal fator que faz com que os pesquisadores não se detenham em seu estudo se refira a ausência de instrumentos de medida. O único instrumento que foi encontrado na literatura, para amostras brasileiras, foi o desenvolvido por Bartone, Ursano, Wright e Ingraham (1989), validado para amostras brasileiras por Serrano (2009). O instrumento é composto por 30 itens, divididos igualmente em 3 fatores: comprometimento, controle e desafio. Em amostras brasileiras, entretanto, a Escala de *Hardiness*, mesmo no estudo de validação inicial, apresentou características psicométricas que não o recomendam para uso em pesquisas (alfa de Cronbach de 0,68, 0,63 e 0,44, para os fatores comprometimento, controle e desafio, respectivamente).

A ausência de instrumentos adequados para mensuração do constructo pode então explicar, ainda que parcialmente, a ausência de estudos em contexto brasileiro. Em militares, no Brasil, não foram encontradas notícias de instrumento para mensurar *hardiness* utilizado em algum estudo.

Considera-se que as pessoas resistentes possuem algumas características especiais em suas personalidades. Esses dispositivos de personalidade são definidos como comprometimento, controle e desafio ou 3C (*Control, Challenge, and Commitment*) (Dorodnov, 2021; Kobasa, Maddi & Kahn, 1982). Embora dificilmente sejam a mesma coisa, os 3Cs foram inter-relacionados positivamente, definindo a orientação de *hardiness*, conceituada como coragem existencial (Maddi, 2007).

### 3.1.1 Comprometimento

O comprometimento é a tendência a envolver-se em tudo que está fazendo, possuindo um senso de propósito que lhe permita identificar significância nos eventos,

coisas e pessoas em seu ambiente (Kobasa, Maddi & Kahn, 1982). É a qualidade de acreditar na verdade, importância e valor do que se é e do que se faz; de reconhecer suas próprias metas e valorizar a capacidade pessoal de tomar decisões para defender seus valores (Peñacoba & Moreno, 1998). Ele é o componente de atitudes resistentes que envolve experimentar o ambiente e o eu como interessante, valioso e satisfatório, em vez de maçante, sem sentido e frustrante (Maddi, 2013).

Para Kobasa (1979), as pessoas que se sentem comprometidas com as diversas áreas da sua vida permanecem mais saudáveis que aquelas que são alienadas, minimizando as ameaças percebidas. Peñacoba e Moreno (1998) complementam esta ideia dizendo que o comprometimento não se limita apenas ao sentimento de autoestima e competência pessoal. Incluem-se aqui os sentimentos de comunidade e corporação (existir com os outros) e que as pessoas comprometidas se beneficiam com o sentimento de que podem ajudar os outros em situações estressantes se esses necessitarem, e têm consciência de que os outros contam com esse seu apoio para enfrentar essas situações, certos de que não irão desistir nos momentos de grande pressão.

Essas pessoas também têm o recurso do apoio social, podendo recorrer aos outros em busca de uma assistência em tempos que exigem reajuste. Para elas, o essencial para a avaliação precisa da ameaça e tratamento competente da mesma é a capacidade de reconhecer os próprios valores, objetivos e prioridades e a capacidade de ter propósitos e tomar decisões (Kobasa, 1979).

O comprometimento representa algo além da lealdade passiva, sendo refletido através das ações do indivíduo, o que traz uma resposta afetiva geral para a organização (Mowday, Steers & Porter, 1979). O comprometimento organizacional é caracterizado por Mowday et al. (1979) por pelo menos três fatores relacionados: (1) uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; (2) uma vontade de exercer um esforço considerável em nome da organização; e (3) um forte desejo de manter a participação na organização.

Pessoas comprometidas estão profundamente envolvidas em seus relacionamentos e atividades. Elas se jogam de coração na vida, otimistas de que vão aprender algo valioso, possuindo tanto a habilidade quanto o desejo de enfrentar com sucesso as situações de estresse (Kobasa, 1982). O comprometimento é o engajamento no processo de conquista de seus objetivos.

Como atitude, o comprometimento difere do conceito de satisfação no trabalho de várias maneiras. Para começar, o comprometimento como construto é mais global, refletindo uma resposta afetiva geral à organização como um todo. A satisfação no trabalho, por outro lado, reflete a resposta de alguém ao trabalho ou a certos aspectos do trabalho. Assim, o comprometimento enfatiza o apego à organização empregadora, incluindo seus objetivos e valores, enquanto a satisfação enfatiza o ambiente de tarefa específico onde um funcionário desempenha suas funções (Mowday et al., 1979).

Porém, para Klein, Molloy e Cooper (2009), definir o comprometimento como uma atitude é problemático pois não se encaixa na descrição atual das atitudes na literatura da psicologia. A visão tripartida (afetivo-comportamental-cognitivo) das atitudes foi suplantada na literatura da psicologia pela visão das atitudes como avaliações sumárias. Há um consenso geral de que uma atitude representa uma avaliação resumida do objeto psicológico capturado em dimensões de atributos como bom-ruim, prejudicial-benéfico, prazeroso-desprazeroso e agradável-desagradável.

Klein et al. (2009) observam que há na literatura descrições de comprometimento como uma força de ligação. Essas conceituações sustentam que os antecedentes do comprometimento criam pressão, experimentada como *mindset*, ligando o indivíduo ao alvo. Ao diferenciar comprometimento de motivação, definiu comprometimento como uma força que mantém a direção comportamental, uma força que liga um indivíduo a um curso de ação de relevância para um ou mais alvos, sendo essa força interna. O comprometimento é um estado psicológico que reflete o quão fortemente alguém está ligado (ou psicologicamente ligado) ao alvo do comprometimento. É um apego à organização por si mesma, acima e além de qualquer valor instrumental (ou seja, econômico) que a organização possa fornecer, um vínculo psicológico que liga o indivíduo e a organização.

Um dos lemas que regem a vida no cadete na AMAN é que “se algo deve ser feito, merece ser bem-feito”. Por mais estressante e desgastante que seja a missão, ela deve ser executada por completa pois, muitas vezes, sua sobrevivência, da sua equipe e da unidade em que está incorporado, depende do bom cumprimento desta.

### 3.1.2 Controle

No conceito de hardiness, algumas pessoas têm a forte crença de possuir a habilidade de controlar eventos e influenciar seus resultados. Neste contexto, o



controle é a tendência de sentir e agir como se fosse influente diante das variadas contingências da vida, não implicando a expectativa ingênua de determinação completa de eventos e resultados, mas na percepção de si mesmo como tendo uma influência, definida através do exercício da imaginação, conhecimento, habilidade e escolha (Kobasa, Maddi & Kahn, 1982).

De acordo com Kobasa (1979), pessoas com maior senso de controle sobre suas vidas tendem a permanecer mais saudáveis que aquelas que se sentem impotentes com as forças externas. Essas pessoas possuem, hipoteticamente: o controle decisório, que trata da capacidade de escolher autonomamente entre várias linhas de ação para lidar com o estresse; o controle cognitivo, que é a capacidade de encontrar significado em eventos estressantes da vida; e a habilidade de enfrentamento. Quanto a este último aspecto, elas possuem um repertório de enfrentamento, isto é, uma variedade de respostas comportamentais efetivas a elementos estressantes da vida (Kobasa, 1982).

Peñacoba e Moreno (1998) complementam que este controle está mais ligado ao autocontrole, não às ações e apoio dos outros, atuando de forma efetiva, por conta própria. Pessoas com um senso de controle elevado tendem a pensar e agir com a convicção da influência pessoal no curso dos acontecimentos, isto é, percebem em muitos acontecimentos estressantes consequências previsíveis devido às suas próprias atividades e, em consequência, manipulam os estímulos em seu próprio benefício. Elas se beneficiam tanto de sua autonomia quanto de sua intencionalidade, buscando explicações do porquê das coisas estarem acontecendo, com ênfase na própria responsabilidade.

Essas pessoas escolhem regularmente o caminho do engajamento e envolvimento ativo no mundo, evitando a relativa segurança do retraimento passivo e da inação. Elas se esforçam para serem autênticas, aceitando honestamente a si mesmas e o mundo, assumindo a responsabilidade de seu próprio destino, mesmo que o futuro seja incerto e assustador (Stein & Bartone, 2020).

O controle, definido em hardiness, reúne semelhanças com a internalidade do locus de controle. Segundo Spector (1988), o locus de controle é definido como uma expectativa generalizada de que recompensas, reforços ou resultados na vida são controlados pelas próprias ações (internalidade) ou por outras forças (externalidade). Em ambientes organizacionais, recompensas ou resultados incluem promoções, circunstâncias favoráveis, aumentos salariais e progressão geral na carreira. Os

internos tendem a estar mais satisfeitos com seus trabalhos do que os externos, veem seus supervisores como mais importantes em consideração e estrutura de iniciação, relatam menos estresses de papel, percebem mais autonomia e controle e desfrutam de mais tempo no cargo.

De acordo com Robbins (2005), uma grande quantidade de estudos comparativos mostrou que as pessoas do grupo dos externos costumam ser mais insatisfeitas no trabalho, apresentam maior índice de absenteísmo e são mais alienadas quanto às normas do trabalho, além de se envolverem menos com suas tarefas do que os internos. Provavelmente os externos são mais insatisfeitos por acharem que têm pouco controle sobre os resultados organizacionais que são importantes para eles. Os internos, frente às mesmas situações, atribuem os resultados organizacionais às suas próprias ações. Se a situação é desagradável, eles acreditam que não há ninguém para ser responsabilizado senão eles mesmos.

Os internos acreditam ter um controle substancial sobre sua saúde, através de hábitos saudáveis, e se cuidam melhor. Conseqüentemente, seus episódios de doença e, portanto, de absenteísmo, são mais baixos. A evidência geral indica que os internos têm melhor desempenho em seu trabalho, mas esta conclusão precisa levar em consideração as diferenças entre as ocupações. Os internos buscam mais ativamente informações antes de tomar uma decisão, são mais motivados para as conquistas e se esforçam mais para ganhar controle sobre seu ambiente. Os externos, entretanto, são mais complacentes e mais dispostos a seguir orientações. Os internos se dão melhor em tarefas mais sofisticadas, que requerem um processamento complexo de informações e de aprendizado, e têm mais facilidade com trabalhos que exigem iniciativa e independência de ação. Em contraste, os externos se saem melhor em trabalhos mais estruturados e rotineiros, cujo sucesso depende muito do cumprimento de ordens dadas por outros (Robbins, 2005).

### 3.1.3 Desafio

O desafio é expresso como a crença de que a mudança, em vez da estabilidade, é normal na vida e que a antecipação das mudanças são incentivos interessantes para o crescimento, e não ameaças à segurança (Kobasa, Maddi & Kahn, 1982). Esta característica da personalidade se destaca pela flexibilidade cognitiva e tolerância à ambiguidade (Kobasa, 1982).

Para Kobasa (1979), pessoas sob estresse que veem as mudanças como desafio tendem a permanecerem mais saudáveis pois se tornam catalizadoras de seus ambientes, sendo capazes de bem explorá-los, sabendo onde e como buscar os recursos adequados para ajudá-las a lidar com o estresse. Elas são bem treinadas a responder ao inesperado, valorizando uma vida repleta de experiências, integrando e avaliando efetivamente as ameaças.

Para Peñacoba e Moreno (1998), o desafio facilita o estado saudável por dois meios: o direto e o indireto. O direto ocorre quando se tem uma percepção positiva da mudança. Já o indireto ocorre quando os esforços cognitivos não estão dedicados para a percepção da ameaça, mas estão focados no enfrentamento eficaz e na busca dos recursos.

Problemas fazem parte da vida e estas pessoas decidem resolvê-los em vez de fugir deles. Gostam de variedade e tendem a ver mudanças e interrupções na vida como oportunidades interessantes para aprender e crescer. Essas pessoas veem os novos desafios como uma maneira de aprender sobre si mesmas e suas capacidades, ao mesmo tempo que aprendem sobre o mundo (Stein & Bartone, 2020).

Qualquer coisa que se faça pode se tornar recompensadora se a atividade for bem estruturada e se as habilidades forem compatíveis com os desafios da ação. Nessa condição ideal, as pessoas desfrutam até mesmo do trabalho, do perigo extremo e do estresse. Transformar uma situação chata em outra que oferece suas próprias recompensas não requer dinheiro ou energia física; ela pode ser alcançada por meio da reestruturação simbólica da informação. A semelhança subjacente que atravessa essas atividades autotélicas, independentemente de suas diferenças formais, é que todas elas dão aos participantes uma sensação de descoberta, exploração, solução de problemas – em outras palavras, uma sensação de novidade e desafio (Csikszentmihalyi, 1975).

Qualquer que seja a estrutura específica de uma atividade autotélica, parece que seu requisito mais básico é fornecer um conjunto claro de desafios. Podem ser de dois tipos: o desafio do desconhecido, que leva à descoberta, exploração, solução de problemas e que é essencial para atividades como compor, dançar, escalar e xadrez; ou o desafio mais concreto da competição, importante em atividades como o basquete (Csikszentmihalyi, 1975).

Indivíduos com níveis mais elevados de crenças de autoeficácia são mais propensos a buscar desafios que lhes permitam continuar a desenvolver suas

habilidades e são mais propensos a acreditar que são capazes de superar esses desafios (Gallager, 2012).

### 3.2 RESILIÊNCIA E HARDINESS

Em um apanhado histórico, Barreira e Nakamura (2006) levantaram que o termo resiliência remete à ideia de elasticidade e capacidade rápida de recuperação. Há muito vem sendo utilizado pela física e engenharia, descrevendo experimentos sobre tensão e compressão de barras de ferro e buscando a relação entre a força que era aplicada num corpo e a deformação que essa força produzia. Para a medicina, refere-se à capacidade de a pessoa resistir à doença, à infecção, quer pela sua própria resiliência, quer pela ajuda de uma medicação curativa ou preventiva. Para a psicologia, tem a ver com a qualidade de resistência e de perseverança do ser humano em face das dificuldades da vida.

O conceito atual de Hardiness foi contemporâneo ao de resiliência (meados da década de 1970). Assim como o hardiness, a resiliência é a capacidade de sobreviver e prosperar apesar de circunstâncias estressantes. O estudo inicial de doze anos no IBT descobriu que o hardiness é revelado em um padrão de atitudes e habilidades que promovem a resiliência. O hardiness preserva o desempenho e a saúde das pessoas, ajudando-as a pensar e agir de forma construtiva quando ocorrem circunstâncias estressantes (Maddi & Khoshaba, 2005).

Alguns autores assemelharam o hardiness com a resiliência pelo fato de as pessoas que os apresentam possuírem características de resistência ao estresse (Pereira, 2001). As diferenças se afloram no momento em que a resiliência pode ser vista na pessoa que passa por um período relativamente breve de depressão com ansiedade, seguido de um retorno ao nível anterior de funcionamento (Seligman, 2019). O sujeito resiliente, na vivência do fato estressante, abala-se e reestrutura-se. Já para o hardiness, perante um agente estressor, o indivíduo se motiva a superá-lo, não se permitindo abalar pelas adversidades, buscando usar a experiência negativa como oportunidade de melhoria e amadurecimento.

Hardiness é um padrão particular de atitudes e habilidades que o ajuda a ser resiliente, sobrevivendo e prosperando sob estresse. Se você é forte nos 3Cs (comprometimento, controle e desafio), você acredita que, à medida que os tempos ficam difíceis, é melhor você ficar envolvido com as pessoas e eventos ao seu redor (comprometimento), continuar tentando influenciar os resultados em que você está

envolvido (controle) e tentar descobrir como você e os outros podem crescer através do estresse (desafio) em vez de lamentar seu destino. Esses 3Cs equivalem à coragem e motivação para fazer o árduo, mas importante, trabalho de usar circunstâncias estressantes a seu favor. Felizmente, a resiliência não é apenas uma habilidade com a qual nascemos, mas algo que qualquer um pode aprender e melhorar. Se você deseja prosperar no século XXI, precisa ter recursos internos de resistência para gerenciar o estresse no local de trabalho (Maddi & Khoshaba, 2005).

### 3.3 AUTOEFICÁCIA

A teoria social cognitiva de Albert Bandura, que tem como constructo característico a autoeficácia, é uma teoria do funcionamento humano que enfatiza o papel crítico das crenças pessoais na cognição, motivação e comportamento humanos. Ela atribui proeminência a um sistema de *self* que possibilita que os indivíduos exerçam um grau de controle sobre seus sentimentos, pensamentos e ações (Pajares & Olaz, 2008).

A teoria social cognitiva baseia-se em uma visão da agência humana, segundo a qual os indivíduos são agentes que podem fazer coisas acontecerem com seus atos e se envolverem de forma proativa em seu próprio desenvolvimento. Os indivíduos possuem autocrenças que lhes possibilitam exercer um certo grau de controle sobre seus pensamentos, sentimentos e ações. Isto é, aquilo que as pessoas pensam, sentem e creem afeta a maneira como se comportam (Pajares & Olaz, 2008).

Desde que Bandura introduziu o conceito de autoeficácia em 1977, os pesquisadores têm conseguido demonstrar que as crenças de autoeficácia dos indivíduos influenciam fortemente as suas relações em campos diversos. As crenças de autoeficácia são definidas como as percepções das pessoas sobre sua capacidade de executar as ações necessárias para atingir um objetivo desejado. A autoeficácia não é uma percepção de que se realizará essas ações ou se necessariamente alcançará os resultados desejados, mas uma avaliação de se pode realizar as ações necessárias (Gallager, 2012).

Bandura (1977) baseia sua teoria no pressuposto principal de que os procedimentos psicológicos, qualquer que seja sua forma, servem como meio de criar e fortalecer expectativas de eficácia pessoal. Nessa análise, as expectativas de eficácia são diferenciadas das expectativas de resultado de resposta.

Bandura (1977) explica que uma expectativa de resultado é definida como a estimativa de uma pessoa de que um determinado comportamento levará a certos resultados. Uma expectativa de eficácia é a convicção de que alguém pode executar com sucesso o comportamento necessário para produzir os resultados. As expectativas de resultado e eficácia são diferenciadas pois os indivíduos podem acreditar que um determinado curso de ação produzirá certos resultados, mas se tiverem sérias dúvidas sobre se podem realizar as atividades necessárias, essa informação não influencia seu comportamento. As expectativas de eficácia determinam quanto esforço as pessoas despenderão e quanto tempo persistirão diante de obstáculos e experiências aversivas.

Alguns críticos do trabalho de Bandura argumentam que, como conceito cognitivo, a autoeficácia coloca muita ênfase na responsabilidade da pessoa pelo comportamento desadaptativo, e muito pouca na do ambiente, deixando central a questão da causa pessoal versus ambiental. Bandura reconhece que existem ambientes que são tão indiferentes, injustos e punitivos, e que uma forte autoeficácia, por si só, não é suficiente para uma adaptação positiva. Ele também argumenta que as respostas das pessoas a esses ambientes diferem de maneiras importantes, dependendo da força de sua autoeficácia (Cherniss, 1993).

Como dito, a autoeficácia está relacionada com as expectativas em nossas capacidades para realizar um determinado comportamento ou grupo de comportamentos com sucesso. Elas podem influenciar escolhas comportamentais, desempenho e persistência. Bandura sugeriu que uma das principais tarefas de um conselheiro era ajudar o cliente a aumentar suas expectativas de autoeficácia em relação a áreas comportamentais específicas, por meio de intervenções baseadas em fontes de informação, como realizações de desempenho, aprendizado vicário e encorajamento (Kahn & Fawcett, 2008).

Aqueles que se percebem mais eficazes se engajam no ativismo social e, se seus esforços para mudar o ambiente encontrarem repetidos fracassos, eventualmente procurarão ambientes melhores para trabalhar. Mas aqueles com baixa autoeficácia tenderão a reagir a ambientes que não respondem com apatia, resignação e cinismo. Assim, a autoeficácia forte, em última análise, promove a mudança ambiental, bem como a adaptação individual (Cherniss, 1993).

Bandura levantou a hipótese de que as crenças de eficácia influenciam o nível de esforço, persistência e escolha de atividades. Alunos com um alto senso de eficácia

para realizar uma tarefa educacional participarão mais prontamente, trabalharão mais e persistirão por mais tempo quando encontrarem dificuldades do que aqueles que duvidam de suas capacidades (Zimmerman, 1995).

### 3.3.1 Fontes de autoeficácia

Bandura argumenta que há quatro maneiras de se aumentar a autoeficácia: através da mestria prática, da aprendizagem por observação, da persuasão verbal e da excitação emocional (Robbins, Judge & Sobral, 2010).

A mestria prática seria o ganho de experiência relevante com o desempenho da tarefa ou trabalho. Se você foi capaz de fazer bem um trabalho no passado, então estará mais confiante para fazê-lo no futuro (Robbins, Judge & Sobral, 2010). À medida que as pessoas realizam tarefas e atividades, elas interpretam os resultados de seus atos, usam as interpretações para desenvolverem crenças sobre a sua capacidade de participar de tarefas e atividades subsequentes e agem de acordo com as crenças criadas (Pajares & Olaz, 2008).

A mestria prática, também conhecida como experiência de domínio, é o método mais eficaz de desenvolver crenças de autoeficácia. A obtenção bem-sucedida de objetivos significativos tem um efeito poderoso nas crenças de autoeficácia se as pessoas atribuem o sucesso às suas próprias ações. Quando os indivíduos são obrigados a perseverar apesar de sérios obstáculos, a experiência de sucesso após a adversidade pode ter um efeito profundo na confiança dos indivíduos (Gallagher, 2012).

A persistência em atividades que são subjetivamente ameaçadoras, mas de fato relativamente seguras, produz, por meio de experiências de domínio, maior aumento da autoconfiança e redução correspondente no comportamento defensivo e redução da ansiedade (Kahn & Fawcett, 2008).

A segunda maneira para se aumentar a autoeficácia seria a aprendizagem por observação. A observação de pessoas desempenhando atividades, sem consequências adversas, pode gerar, no observador, a expectativa de que ele também é capaz de realizá-las (Robbins, Judge & Sobral, 2010).

As pessoas podem formar suas crenças de autoeficácia por meio da experiência vicária ao observar outras pessoas executando as tarefas. Apesar de ser mais fraca que a exposta anteriormente, quando as pessoas não estão certas de suas

próprias capacidades ou quando tiveram pouca experiência anterior, elas se tornam mais sensíveis a ela (Pajares & Olaz, 2008).

Modelar ou testemunhar as experiências de domínio de outras pessoas alcançando o sucesso e perseverando, apesar dos obstáculos, pode ajudar a inspirar as pessoas a acreditar mais em suas próprias capacidades e a manter um forte senso de autoeficácia. Experiências indiretas de sucesso também podem ser particularmente poderosas quando nos deparamos com uma tarefa com a qual não estamos familiarizados, pois muitas vezes desenvolvemos nossas expectativas de desempenho com base na observação dos sucessos e fracassos de outros indivíduos (Gallagher, 2012). As pessoas procuram modelos que possuam as qualidades que admiram e capacidades às quais aspiram. Um modelo importante na vida do indivíduo pode ajudar a inculcar crenças pessoais que influenciarão o rumo e o sentido que a vida deve tomar (Pajares & Olaz, 2008).

Como terceira maneira para se aumentar a autoeficácia, temos a persuasão verbal (ou social), em que o indivíduo se torna mais confiante porque alguém o convence de que tem as habilidades necessárias para ser bem-sucedido (Robbins, Judge & Sobral, 2010). Porém, persuasões sociais não devem ser confundidas com elogios e louvores vazios. Os persuasores efetivos devem cultivar as crenças das pessoas em suas capacidades, enquanto garantem que o sucesso imaginado é alcançável (Pajares & Olaz, 2008).

A extensão da eficácia da persuasão social varia de acordo com múltiplos fatores sociais, como a proximidade do relacionamento e a confiabilidade percebida da fonte. A presença de um amigo ou familiar de confiança que o encoraje, muitas vezes, pode ser um fator crucial para ajudar as pessoas a desenvolver e manter crenças de autoeficácia diante de obstáculos (Gallagher, 2012). Cabe ressaltar que, assim como as persuasões positivas podem encorajar e empoderar, as persuasões negativas podem funcionar de modo a frustrar e enfraquecer crenças de autoeficácia (Pajares & Olaz, 2008).

Finalmente, a excitação emocional também aumenta a autoeficácia. Ela conduz a um estado de energia que leva o indivíduo a terminar uma tarefa. A pessoa fica que mais animada tende a ter um melhor desempenho. Mas quando a tarefa for algo que exija uma perspectiva constante e despretensiosa, a excitação emocional pode prejudicar o desempenho (Robbins, Judge & Sobral, 2010). Quando as pessoas estão sentindo dor, fadiga ou níveis desagradáveis de excitação fisiológica, elas são



mais propensas a questionar suas habilidades do que quando estão em um estado de repouso ou relaxamento (Gallagher, 2012).

Curiosamente, ao ajudar a moldar nossas percepções de ameaças percebidas, as crenças de autoeficácia podem ajudar a promover níveis mais adaptativos de excitação fisiológica, que por sua vez podem servir para ajudar a melhorar ou manter níveis mais altos de crenças de autoeficácia (Gallagher, 2012).

A ideia central de cada um desses métodos é que o sucesso, principalmente quando ocorre após a superação de obstáculos, promove mais sucesso. Isso é verdade tanto para o sucesso pessoal quanto para o sucesso de outros indivíduos. Além disso, os sucessos, os fracassos e os incentivos daqueles que nos rodeiam são mecanismos cruciais no desenvolvimento de níveis adaptativos de autoeficácia. Assim, a teoria da autoeficácia sugere que a promoção do sucesso do indivíduo pode ter uma cascata de efeitos positivos tanto para aquele indivíduo quanto para aqueles ao seu redor (Gallagher, 2012).

Com isso, observamos que os ditos populares “são capazes aqueles que pensam que são capazes” e o de “quando as pessoas duvidam de si mesmas, elas garantem o próprio fracasso” têm fortes tendências de estarem totalmente certos.

### 3.3.2 Domínios da autoeficácia

A autoeficácia não é um traço de personalidade global. Uma pessoa pode se sentir eficaz em um tipo de papel ou situação, mas não em outro. Por autoeficácia profissional, entende-se as crenças dos profissionais em suas habilidades para desempenhar funções profissionais de trabalho (Cherniss, 1993).

A maioria dos profissionais passam muito tempo interagindo com seus pares, superiores, subordinados, alunos, etc. Assim, parece útil expandir a autoeficácia profissional para incluir pelo menos três domínios diferentes de desempenho de papel profissional: tarefa, interpessoal e organizacional.

O domínio de tarefa diz respeito aos aspectos técnicos do papel profissional (Cherniss, 1993). Citando como exemplo os instrutores na AMAN, refere-se a quão habilidosos eles se sentem em preparar e ministrar suas instruções, em corrigir o desempenho dos cadetes e em motivar o esforço deles. No caso dos cadetes, estaria relacionado ao quão competentes eles se sentem no manuseio do seu Armamento, orientação no terreno, elaboração de caderneta de planejamento e assim por diante.

O segundo domínio é o interpessoal. Este domínio da autoeficácia profissional refere-se à capacidade de uma pessoa de trabalhar harmoniosamente com os outros, particularmente subordinados, pares e superiores imediatos. Em muitas profissões de ajuda, a autoeficácia interpessoal está intimamente relacionada à autoeficácia da tarefa (Cherniss, 1993). Por exemplo, o sucesso de um instrutor dependerá em parte de quão eficaz ele é no desenvolvimento de relacionamento com os cadetes.

O terceiro domínio é o organizacional. Este domínio da autoeficácia profissional refere-se às crenças sobre as próprias habilidades para influenciar as forças sociais e políticas dentro da organização (Cherniss, 1993). Em contextos militares, estaria relacionado com a crença do quanto a sua opinião e suas sugestões poderiam influenciar na tomada de decisão de seu chefe ou comandante e nos rumos das missões de sua Organização Militar.

### 3.3.3 Estudos sobre autoeficácia

Dentro da profissão militar a vontade de vencer e buscar resultados que vão além do esperado, é a diferença entre o sucesso e o fracasso. As exigências da guerra podem ser extremas e um fator crucial para a vontade de vencer é a educação e o treinamento da autoeficácia (Boe & Bergstøl, 2017).

Vários estudos já foram realizados ao redor do mundo buscando uma correlação entre a teoria e a prática da autoeficácia. Um exemplo que podemos citar é o trabalho de Boe e Bergstøl (2017) com cadetes da Academia Militar Norueguesa. Seus estudos foram direcionados para investigar se os cadetes noruegueses sentiam que havia uma correlação entre teoria e prática quando se tratava dos quatro fatores de Bandura sobre como aumentar a autoeficácia. Os quatro fatores foram experiências de maestria, experiências vicárias, persuasão verbal e estados fisiológicos e mentais. Foi encontrada uma correlação entre a teoria de Bandura e a prática. Os fatores experiências de maestria ativa e experiência vicária apresentaram alta correlação entre teoria e prática. A maior correlação entre teoria e prática foi encontrada para o fator persuasão verbal. A menor correlação entre teoria e prática foi encontrada para o fator estados fisiológicos e mentais. No entanto, quando forçados a escolher qual fator no total teve o maior impacto sobre a autoeficácia, uma clara maioria dos entrevistados indicou o fator experiências de maestria.

Fora do meio militar, a observação e prática da autoeficácia também é muito expressiva. Na área da educação há muito já se estudava a influência da autoeficácia

do professor em seu desempenho na prática docente em aulas presenciais. Com o advento da pandemia do COVID-19 no ano de 2020, muitos tiveram que adaptar seu método clássico de dar aulas para o formato *online*, exigido devido a necessidade de se manter um isolamento social.

Um estudo realizado com professores em escolas públicas do Catar (Allouh, Qadhi, Hasan & Du, 2021) investigou as crenças de autoeficácia dos professores do ensino fundamental em relação ao ensino online durante a pandemia de Covid-19 e se isso determinava diferenças significativas nos níveis de autoeficácia com base em diferentes dados demográficos. Os dados coletados avaliaram a autoeficácia em três áreas: envolvimento dos alunos, gerenciamento de sala de aula e estratégias instrucionais. Algumas perguntas abertas foram incluídas para determinar os desafios enfrentados pelos professores, as estratégias de enfrentamento e o apoio necessário e recebido.

Os resultados mostraram que os professores do ensino fundamental relataram ativamente crenças de autoeficácia no ensino online. Ocorreram diferenças significativas entre a autoeficácia dos professores do ensino fundamental e os anos de experiência nas três áreas. No entanto, não foram encontradas diferenças significativas entre autoeficácia, gênero e idade. Os resultados indicaram que quanto mais anos de experiência os professores têm, mais autoeficácia eles percebem. Os resultados das perguntas abertas mostraram que alunos desmotivados foram o desafio mais frustrante que os professores primários enfrentaram no ensino online.

Como o observado nos exemplos citados anteriormente, a autoeficácia se mostra como uma ferramenta importante para o bom desempenho profissional em vários campos de atuação. Ela pode ser reforçada através da capacitação profissional e do apoio social, seja por pares ou pessoas mais experientes na caserna, ou reuniões com pais de alunos nas escolas, ajudando aqueles que a possuem a se adaptarem a tempos difíceis para alcançar um processo de aprendizado suave e eficaz.

### 3.4 AUTOESTIMA

De acordo com Vandembos (2013), autoestima seria o grau em que as qualidades e características contidas no autoconceito são percebidas como positivas. Ela reflete a autoimagem física de uma pessoa, a visão de suas realizações e capacidades, os valores e o sucesso percebido em viver de acordo com eles, bem como as maneiras pelas quais os outros veem e respondem a essa pessoa. Quanto

mais positiva for a percepção cumulativa dessas qualidades e características, maior será a autoestima. Um alto ou razoável grau de autoestima é considerado um ingrediente importante da saúde mental, enquanto a baixa autoestima e sentimentos de inutilidade são sintomas depressivos comuns.

A autoestima representa um aspecto avaliativo do autoconceito e consiste num conjunto de pensamentos e sentimentos referentes a si mesmo. Trata-se, portanto, de uma orientação positiva (autoaprovação) ou negativa (depreciação) de voltar-se para si mesmo e, nesta concepção, a autoestima é a representação pessoal dos sentimentos gerais e comuns de autovalor. Ela é um construto correlacionado positivamente à satisfação de vida. Alguns estudos têm demonstrado que ela se correlaciona negativamente com depressão e positivamente com indicadores de ajustamento emocional e utilização de estratégias de coping apropriadas (Hutz & Zanon, 2011).

David Burns (1980) define autoestima como “a capacidade de experimentar o máximo de amor-próprio e alegria, seja ou não bem-sucedido em qualquer momento de sua vida”. Quase todas as reações emocionais negativas infligem seus danos apenas como resultado de baixa autoestima. Uma autoimagem pobre é a lupa que pode transformar um erro trivial ou uma imperfeição em um símbolo avassalador de derrota pessoal. Já as pessoas que têm um alto nível de autoestima serão capazes de responder a um evento prejudicial usando sua experiência passada e suas habilidades de enfrentamento e não terão muito dano ao seu nível atual de autoestima.

A autoestima tem duas conotações bem diferentes. Uma conotação de autoestima elevada é que a pessoa pensa que é "muito boa"; uma conotação muito diferente é que ela pensa que é "boa o suficiente". Assim, é possível que uma pessoa se considere superior à maioria dos outros, mas se sinta inadequada em termos de certos padrões que estabeleceu para si mesma. A exemplo, um adolescente pode se considerar uma pessoa comum, mas estar bastante satisfeito com o “eu” que observa. Em um sentido, a autoestima de uma pessoa pode ser alta, enquanto, em outro, pode ser média ou baixa (Rosenberg, 1965).

Para Mruck (2006), de forma sucinta, existem pelo menos três boas razões para continuar a busca da autoestima. A primeira é que, hoje, a autoestima pode ser mais importante para os indivíduos e a sociedade em que vivem do que nunca, especialmente em termos do que é tipicamente descrito como “autorregulação” e “qualidade de vida”. Em segundo lugar, as pesquisas e ideias que historicamente

caracterizaram esse campo passaram por um período marcante de rápido crescimento e severa crítica. Esse reexame da autoestima está começando a resultar no desenvolvimento de pesquisas mais sofisticadas, teorias mais abrangentes e ferramentas mais eficazes para aumentá-la. Em terceiro, novas influências, como o advento da psicologia positiva, estão começando a afetar o campo de maneiras que devem ser examinadas e compreendidas, para dar sentido à face em mudança da autoestima na psicologia moderna.

A mensuração da autoestima tem sido realizada por meio da Escala de Autoestima de Rosenberg – EAR. Segundo os autores, esta medida de autoestima é uma escala de dez itens que apresenta reprodutibilidade e escalabilidade satisfatórias. Na construção desta medida, foram guiados pelas considerações práticas e teóricas de facilidade de administração, economia de tempo, unidimensionalidade e validação lógica (Rosemberg, 1965).

A EAR, como um instrumento unidimensional, é capaz de classificar o nível de autoestima em baixo, médio e alto. A baixa autoestima se expressa pelo sentimento de incompetência, inadequação e incapacidade de enfrentar os desafios; a média é caracterizada pela oscilação do indivíduo entre o sentimento de aprovação e rejeição de si; e a alta consiste no autojulgamento de valor, confiança e competência (Rosenberg, 1965).

A autoestima elevada, refletida nos itens da escala, expressa o sentimento de que alguém que se percebe como "bom o suficiente". O indivíduo simplesmente sente que é uma pessoa de valor; ele respeita a si mesmo pelo que é, não tem medo de si mesmo nem espera que os outros o admirem (Rosenberg, 1965).

Vários estudos foram feitos ao longo dos anos relacionando autoestima com bem-estar e depressão. Trabalhos recentes como os de Benli e Bulut (2022) nos mostram o peso da autoestima no desenvolvimento de uma pessoa durante a fase da adolescência. Neste período, que vai entre a infância e a idade adulta, ocorre uma série de mudanças e transformações psicológicas, físicas e mentais, que podem ser difíceis e sensíveis para eles. A autoestima pode ser definida como a avaliação subjetiva de um adolescente sobre seu próprio valor, como uma coleção de pensamentos, crenças e valores que orientam o comportamento de uma pessoa diante da adversidade. A autoestima indica se uma pessoa tem uma autopercepção positiva ou negativa. Envolve as disciplinas de viver conscientemente com autoconsciência, autorresponsabilidade, autoconfiança, vida focada e integridade

pessoal. Para os autores, os adolescentes podem ter níveis variados de autoestima, como alta e baixa autoestima. Esses níveis afetam o bem-estar e as condições dos adolescentes. A autoestima elevada é definida como uma autoconsciência saudável sem críticas severas. Uma autoestima absolutamente baixa pode afetar a autoconfiança e o humor dos adolescentes.

O desânimo e a depressão são mais frequentes em pessoas com baixa autoestima. Elas podem se sentir sozinhas, indesejadas, incapazes de se articular ou se defender e impotentes para resolver seus problemas. Em vez de se envolverem em um grupo social, elas optam por ser passivas em lugares onde podem estar sozinhas. Elas podem adotar uma atitude desafiadora e experimentar turbulência emocional. As pessoas que têm baixa autoestima são mais propensas a ficar tristes, desanimadas, irritadas e com problemas acadêmicos. Nesse caso, essa situação dos adolescentes pode ocasionar o risco de depressão (Benli & Bulut, 2022).

No meio militar, a autoestima é um tema constantemente posto em destaque. Segundo Dennen (2005), quatro fatores principais persuadem ou compelem os homens a lutar: primeiro, a submissão à autoridade e à disciplina militar (ou o motivo da obediência); segundo, o medo dos perigos fugir, da punição e da desgraça (ou o motivo da sobrevivência); terceiro, a lealdade a amigos, líderes, unidade, país e causa (ou o motivo da cooperação); e quarto, o orgulho de sua unidade e de si mesmo (ou honra ou motivo de autoestima).

Apesar da importância do assunto de estresse de combate, pouco se sabe sobre os fatores que aliviam o estresse em situações de combate. Hyun, Ku, Lee, Kang e Lee (2022) examinaram o papel potencial da autoestima na redução do estresse de combate usando um simulador de realidade estendida (XR). Foram considerados noventa e cinco soldados envolvidos em troca de tiros diretos com o inimigo, em condições simuladas de engajamento. Os pesquisadores analisaram suas respostas às medidas de autorrelato em duas ocasiões: antes e imediatamente após o combate. A análise de regressão mostrou que a autoestima dos soldados mitigou significativamente seu estresse de combate, mesmo quando eles controlaram outros possíveis preditores. Os resultados destacaram a importância da autoestima como fator de proteção contra o estresse de combate no campo de batalha.

Richards, Johnson, Collins e Wood (2002) pesquisaram a autoestima como um dos fatores preditores de continuidade ou retirada do treinamento de recrutas militares do Exército do Reino Unido. Trezentos e cinquenta e três recrutas do sexo

masculino completaram as medidas de autoestima. A análise indicou que a conclusão bem-sucedida do treinamento pode ser prevista corretamente com 92,6% de precisão. Além disso, os recrutas que se retiraram voluntariamente do treinamento foram previstos corretamente com 58,8% de precisão. Os resultados mostram que as medidas psicológicas podem fornecer uma fonte significativa de informações para prever o desempenho em domínios de realização reais e multifacetados.

Rohall, Prokopenko, Ender e Matthews (2014) estudaram 3.054 cadetes norte-americanos da Academia Militar dos Estados Unidos (West Point), Academia da Força Aérea dos Estados Unidos e Corpo de Treinamento de Oficiais da Reserva, entre os anos de 2002 e 2009, destacando o papel da autoestima coletiva privada e pública em relação ao bem-estar. A autoestima coletiva refere-se às avaliações dos indivíduos sobre suas identidades sociais, suas afiliações de grupo. A autoestima coletiva privada inclui avaliações de como os indivíduos avaliam em particular seu grupo ou grupos sociais, enquanto a autoestima coletiva pública avalia como os indivíduos acreditam que os outros avaliam seu grupo ou grupos sociais. Descobriram que os cadetes com maior autoestima coletiva privada e pública também relatam maior autoestima pessoal e níveis mais baixos de depressão. Foi observado que tanto a autoestima coletiva privada quanto a pública têm efeitos diretos sobre a depressão. A maioria dos efeitos da autoestima coletiva pública opera por meio da autoestima pessoal.

A autoestima ainda tem sido pouco investigada no contexto brasileiro. Alguns estudos utilizaram o EAR em adolescentes e jovens adultos brasileiros, obtendo uma boa consistência interna. Sbicigo, Bandeira e Dell'Aglio (2010) aplicaram uma versão da EAR adaptada para o Brasil em 4.757 adolescentes, com idades entre 14 e 18 anos, concluindo que a EAR apresenta qualidades psicométricas satisfatórias, mostrando-se um instrumento confiável para medir autoestima em adolescentes brasileiros.

Ainda no contexto brasileiro, Hutz e Zanon (2011) buscaram produzir normas de autoestima para crianças, adolescentes e adultos e atualizar as propriedades psicométricas da Escala de Autoestima de Rosenberg. Para isso, aplicaram o EAR em 1.151 estudantes de ambos os sexos, do ensino fundamental, médio e superior da região sul do Brasil, com idade entre 10 e 30 anos. Observaram que a consistência interna da escala foi satisfatória e que existe uma correlação negativa entre idade e

autoestima, provavelmente devido ao período de transição pelo qual passam os estudantes universitários.

No contexto militar brasileiro, com foco na Academia Militar das Agulhas Negras, foi realizada uma adaptação da escala de autoestima por Nogueira e Ribas (2018). Neste estudo participaram um total de 933 cadetes, distribuídos entre o primeiro, terceiro e quarto anos de formação, com a faixa etária de 18 a 26 anos. A análise fatorial confirmatória apontou uma adequação do uso do EAR no contexto dos cadetes da AMAN, possuindo boas qualidades psicométricas.

## **4 MÉTODO**

### **4.1 PARTICIPANTES**

A pesquisa foi desenvolvida com uma amostra de discentes da AMAN durante o ano de 2022, somando ao final 1551 (mil quinhentos e cinquenta e um) cadetes de ambos os sexos, voluntários para participar da pesquisa, dos 4 (quatro) anos de curso, incluindo o 1º ano do Curso Básico (n=404), e os demais anos referentes aos sete cursos (Armas ou especialidades): Infantaria (n=376), Cavalaria (n=137), Artilharia (n=194), Engenharia (n=124), Intendência (n=140), Comunicações (n=94) e Material Bélico (n=82). A idade dos cadetes variou entre 18 e 29 anos, com idade média de 22,81 (DP=1,623). Dentre os cadetes pesquisados, 90,9% eram do sexo masculino (n=1410) e 9,1% eram do sexo feminino (n=141).

Por ter sido aplicado em datas distintas, os cadetes do 1º ano do Curso Básico (404 cadetes), não tiveram a oportunidade de responder ao questionário de hardiness, sendo este preenchido apenas pelos cadetes do 2º, 3º e 4º anos (n=374, n=310 e n=351, respectivamente).

### **4.2 INSTRUMENTOS**

#### **4.2.1 Escala de Autoestima de Rosemberg (EAR)**

Para a mensuração da autoestima foi utilizada a Escala de Autoestima de Rosemberg (1965), traduzida e validada para amostras brasileiras. O instrumento é composto por 10 itens em formato Likert de 5 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) (Nogueira & Ribas, 2018). O questionário aplicado encontra-se no Anexo 1.



Nos estudos realizados por Nogueira e Ribas (2018), foram obtidos índices satisfatórios nos principais indicativos utilizados em Ciências Humanas Sociais, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Índices observados em relação ao modelo de estudo da autoestima

Indicadores	Valor ideal	Valor obtido
X <sup>2</sup> /gl	Até 5	4,15
RMR	Menor que 0,05	0,02
GFI	Acima de 0,80	0,98
AGFI	Acima de 0,80	0,96
CFI	Próximo a 1	0,97
RMSEA	Menor que 0,10	0,056 (0,046-0,068)

Fonte: Nogueira e Ribas (2018).

#### 4.2.2 Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP)

A Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP) é uma escala unifatorial, possuindo 10 itens em formato Likert de cinco pontos (1 a 5). Quanto maior a pontuação infere-se que o sujeito possui boas crenças em suas capacidades pessoais (Peixoto, Lima, Fleury & Leal, 2018). Esta escala foi validada no livro “Instrumentos de medida em contexto militar” (Pinto et al, 2018) para levantamento de dados junto aos cadetes. O questionário aplicado encontra-se no Anexo 2.

Para o modelo testado por Peixoto et al (2018), foram obtidos os seguintes valores dos principais índices de ajuste, demonstrados na Tabela 2.

Tabela 2 - Índices observados em relação ao modelo de estudo da Escala de Autoeficácia Geral Percebida

Indicadores	Valor ideal	Valor obtido
X <sup>2</sup> /gl	Até 5	4,46
RMR	Menor que 0,05	0,02
GFI	Acima de 0,80	0,96
AGFI	Acima de 0,80	0,94
CFI	Próximo a 1	0,94
RMSEA	Menor que 0,10	0,066 (0,055-0,077)

Fonte: Peixoto et al (2018).

#### 4.2.3 Questionário de Hardiness Ocupacional (QHO)

O Questionário de Hardiness Ocupacional foi desenvolvido e validado por Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa Hernández e Blanco Donoso (2014).

Trata-se de um instrumento em escala Likert (5 pontos) composto por 15 itens, divididos igualmente em 3 fatores: comprometimento, desafio e controle. O questionário aplicado encontra-se no Anexo 3. A versão na língua original do questionário (espanhol) encontra-se no Anexo 4 deste trabalho. É interessante destacar que foi obtida a autorização para validação do QHO para o contexto da AMAN (Anexo 5).

O modelo original de Moreno-Jimenez et al (2014) previa 17 itens, porém dois deles foram excluídos para permitir um ajuste aceitável dos resultados. Foram realizados estudos com dois públicos: Bombeiros (*Fire-fighters*: n=380) e Enfermeiras (*Female nurses*: n = 416), obtendo os índices de ajuste para os modelos estimados demonstrados na Tabela 3.

Tabela 3 - Índices de ajuste para os modelos estimados do Questionário de Hardiness Ocupacional

Modelos	$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA
Estudo 2 – Bombeiros ( <i>Fire-fighters</i> : n = 380)					
Modelo Unifatorial.	503,13	117	0,81	0,77	0,09
Modelo com três fatores independentes	717,57	115	0,67	0,61	0,12
Modelo com três fatores + fator de 2ª ordem	400,09	112	0,86	0,83	0,08
Modelo reduzido três fatores + fator de 2ª ordem	174,59	87	0,94	0,92	0,05
Estudo 3 - Enfermeiras ( <i>Female nurses</i> : n = 416)					
Modelo Unifatorial.	801,43	117	0,75	0,71	0,11
Modelo com três fatores independentes	817,20	115	0,75	0,70	0,12
Modelo com três fatores + fator de 2ª ordem	556,87	112	0,84	0,81	0,09
Modelo reduzido três fatores + fator de 2ª ordem	327,87	87	0,92	0,90	0,06

*Nota: df: Degrees of freedom. CFI: Comparative fit index. GFI: Goodness of fit index; RMSEA: Root mean square error of approximation. AIC: Akaike's information criterion*

Fonte: Moreno-Jimenez et al (2014).

#### 4.3 PROCEDIMENTOS

Os participantes acessaram o formulário, disposto nos anexos 1, 2 e 3, via intranet da AMAN. Todos os padrões éticos foram devidamente respeitados. A participação na pesquisa foi voluntária e iniciada após a leitura e concordância do Termo de Concordância Livre e Esclarecido (Apêndice 1). Caso assinalasse que não

concordava com os termos, o sistema encerrava o questionário e emitia a mensagem “Obrigado por sua participação!”.

Foi explicado ao participante também que a pesquisa do tema supracitado é de interesse da AMAN e que as informações poderão ser utilizadas para os fins acadêmicos (compor o banco de dados da Seção Psicopedagógica, melhoria do sistema ensino-aprendizagem da AMAN, utilização em TCC, dissertação e tese de cadetes e oficiais da AMAN e publicações) e que irá contribuir para o aprimoramento dos estudos e atividades no contexto da AMAN.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados coletados foi procedida conforme foram sendo realizados testes paramétricos em função da distribuição obtida nas variáveis ter sido normal, conforme indicado em função da utilização do teste Kolmogorov-Smirnov (teste KS). As análises estatísticas foram realizadas com auxílio dos programas *Analysis of Moment Structures (AMOS)* e *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS for Windows)*.

### 5.1 VALIDAÇÃO DA ESCALA DE HARDINESS

Inicialmente foram realizados os procedimentos de validação da escala de Hardiness. Foram seguidas as orientações de Damásio e Borsa (2017) e Pasquali (1999) relativos à validação de instrumentos de medida em Psicologia. Assim, os itens do instrumento foram apresentados à equipe de pesquisa constituída por alunos de pós-graduação da UFRJ e da UFRRJ sob orientação do Prof. Marcos Aguiar de Souza, totalizando oito doutorandos e seis mestrados. Durante dois encontros foram discutidos o formato dos itens traduzidos para o português.

A escala de origem espanhola foi então traduzida individualmente e de forma separada por cada integrante da equipe. No segundo encontro, cada item foi discutido pela equipe, de modo a se chegar em um consenso sobre a forma final que a versão brasileira da escala deveria ficar. De posse da versão inicial da escala, na forma em português (Brasil) foi então realizada a aplicação dela nos participantes do estudo.

De posse dos dados coletados, foi então realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) do tipo principais eixos com rotação *oblimin*, para verificar a adequação o uso das escalas no contexto dos cadetes da AMAN. Os participantes

foram então divididos em dois grupos para que, posteriormente à AFE, pudesse ser realizada uma análise fatorial confirmatória (AFC). A AFE permite ao pesquisador a reprodução do processo com vistas a verificar e confirmar a relação entre as variáveis, garantindo que o instrumento reúna as qualidades psicométricas mínimas. O KMO obtido foi de 0,852 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ao nível de 0,001. Tais resultados indicaram a adequação dos dados para os procedimentos de AFE.

A estrutura mais adequada obtida foi de 3 fatores, conforme o instrumento em sua forma original. Entretanto, foram retirados 2 itens: um do fator Controle (item 3 – Faço tudo o que posso para garantir o controle sobre os resultados do meu trabalho) e outro do fator Comprometimento (item 14 – Meus próprios sonhos são o que me fazem continuar com o desenvolvimento de minha atividade). Assim, a versão brasileira do Questionário de Hardiness Ocupacional ficou composto por 13 itens, divididos em 3 fatores, conforme a Tabela 4 abaixo.

Tabela 4 - Análise Fatorial dos itens do Questionário de Hardiness Ocupacional

Itens	Fatores		
	1	2	3
H13Desa	0,866		
H11Desa	0,739		
H05Desa	0,567		
H02Desa	0,441		
H08Desa	0,355		
H15Cont		0,733	
H09Cont		0,571	
H12Cont		0,498	
H06Cont		0,469	
H07Comp			0,807
H10Comp			0,620
H04Comp			0,469
H01Comp			0,462

A confiabilidade dos instrumentos foi medida pelo coeficiente Alfa de Cronbach. Este varia de 0 a 1, sendo os valores de 0,60 a 0,70 considerados o limite inferior de aceitabilidade (Hair et al., 2009). Foram obtidos os seguintes valores: Fator Desafio 0,791; Fator Controle 0,773; e Fator Comprometimento 0,738.

Após a realização da AFE com a metade dos participantes (grupo 1), foi realizada a AFC, do tipo máxima verossimilhança, com a utilização do software AMOS 19. A estrutura obtida nos procedimentos de AFE foi confirmada, sendo retirados os mesmos itens (3 e 14).

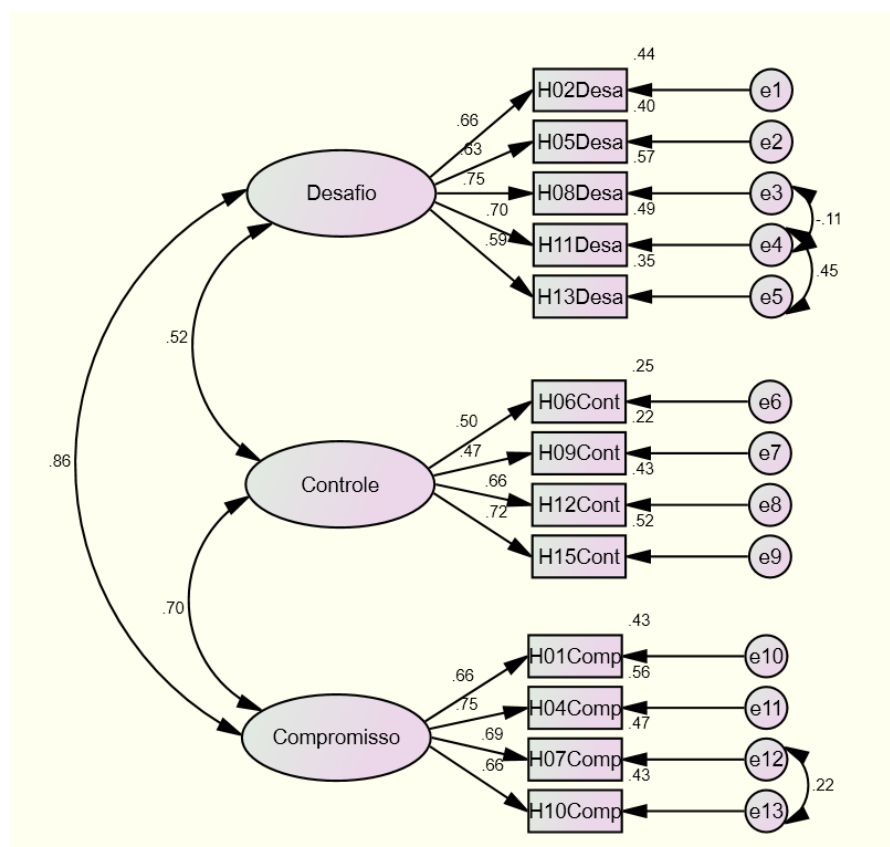


Figura 1 - Análise Fatorial Confirmatória do Questionário de Hardiness Ocupacional

A AFC é um método que é utilizado quando há informação prévia sobre uma estrutura fatorial, que é preciso confirmar se determinados fatores latentes são responsáveis pelo comportamento de determinadas variáveis observadas, na sequência de um padrão resultante de um estudo exploratório, ou de uma determinada teoria (Marôco, 2010).

Geralmente esse modelo é composto por dois submodelos: um submodelo de medida, que define a forma como as variáveis latentes são operacionalizadas pelas variáveis observadas, e um submodelo estrutural, que define as hipotéticas relações causais ou de associação entre as variáveis latentes. A Análise Fatorial Confirmatória corresponde ao submodelo de medida do Modelo de Equações Estruturais (Marôco, 2010)

Os valores ideais para os índices de ajuste de um modelo, seja de análise fatorial confirmatória ou de uma análise de equação estrutural, são discutidos por diversos autores. Entretanto, pode-se dizer que são suficientes os indicadores  $\chi^2/df$ , RMR, GFI, AGFI, CFI e o RMSEA (Marôco, 2010).

A razão do  $\chi^2$  (qui-quadrado) pelo grau de liberdade avalia a pobreza do ajustamento. Assim, quanto menor o valor, melhor. Em geral, o modelo ideal possui o valor de 1, sendo aceitável um valor de até 5. Valores superiores a 5 indicam um modelo muito empobrecido, que não deve ser aceito (Marôco, 2010).

O *Root Mean Square Residual* (RMR) indica o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero, que seria o valor em um modelo perfeito. Para o modelo ser considerado bem ajustado, o valor deve ser menor que 0,05 (Marôco, 2010).

O *Goodness-of-Fit Index* (GFI) e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI) são análogos ao  $R^2$  em regressão múltipla. Portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Estes variam de 0 a 1, com valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores, indicando um ajustamento satisfatório do modelo (Marôco, 2010).

O *Comparative Fit Index* (CFI) compara, de forma geral, o modelo estimado e o modelo nulo, considerando valores mais próximos de 1 como ideais. Entretanto, valores até 0,9 são considerados satisfatórios. A *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA), com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de “maldade” de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o RMSEA se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores de até 0,10 (Marôco, 2010).

É preciso considerar que na literatura há divergências entre os diversos autores sobre o estudo da Modelagem de Equações Estruturais. Os valores de referência são apresentados na Tabela 5 como indicativos para aceitação ou não do modelo, conforme estejam próximos ou distantes do que indicado para ser aceitável.

Tabela 5 - Valores obtidos nos principais índices do modelo da influência do estresse percebido sobre a satisfação com a vida e com o trabalho

Indicadores	Valor ideal	Valores (Sem ajustes)	Valores (com ajustes)
X <sup>2</sup> /gl	Até 5	3,57	2,08
RMR	Menor que 0,05	0,04	0,03
GFI	Acima de 0,80	0,93	0,96
AGFI	Acima de 0,80	0,90	0,94
CFI	Próximo a 1	0,93	0,97
RMSEA	Menor que 0,10	0,073 (0,063-0,083)	0,047(0,035-0,059)

Observa-se que mesmo sem os ajustes, a estrutura do Questionário de Hardiness Ocupacional (QHO) apresenta índices satisfatórios, indicando sua adequação para mensuração do construto de interesse no contexto investigado. A realização de 3 ajustes apenas melhorou sensivelmente os índices. A possibilidade de contar com um instrumento de Hardiness para o contexto militar brasileiro traz uma série de benefícios, principalmente diante da constatação de que não havia instrumentos disponíveis para uso gratuito em pesquisas no Brasil. O único instrumento disponível se mostrou inadequado para mensuração do constructo no contexto da AMAN (Serrano & Bianchi, 2013). Entretanto, mesmo no seu uso no estudo de validação, a consistência interna obtida já permitia questionar a viabilidade de utilização do instrumento em estudos com amostras brasileiras (o alfa de Cronbach para o instrumento todo foi igual a 0,73. Porém, considerando cada fator os índices não são satisfatórios: Comprometimento foi de 0,68, Controle foi de 0,63 e no fator Desafio o alfa de Cronbach obtido foi de 0,44.

A inadequação do instrumento para pesquisas no contexto da AMAN fez com que os resultados, obtidos em 2015 não fossem sequer publicados (relato pessoal da equipe de pesquisa da Seção Psicopedagógica da AMAN, coordenada pelo Prof. Marcos Aguiar). Os resultados da Análise fatorial exploratória realizada com a escala de Hardiness (Serrano & Bianchi, 2013) no contexto da AMAN indicam a inadequação de tal instrumento para sua utilização.

A análise da equipe da Seção psicopedagógica para o resultado insatisfatório obtido com a utilização da escala de Hardiness de Serrano e Bianchi (2013) se refere ao efeito do método – a escala possui grande quantidade de itens positivos e negativos. São diversos os questionamentos sobre a adequação do uso de itens positivos e negativos em um mesmo instrumento, principalmente no contexto da América Latina, uma vez que os mesmos tendem a se dividir em 2 fatores (um positivo

e outro negativo) na análise fatorial (Nunnally, 1978; Paulhus, 1991; Marsh, 1996, Martín-Albo, 2007; Salazar, 2015).

Os procedimentos acima apresentados em relação a EHO permitem concluir pela adequação da versão brasileira do Questionário de Hardiness Ocupacional para uso em contexto da AMAN. Isso permite concluir pelo atingimento do objetivo geral do estudo, que era validar a EHO para o contexto da AMAN.

Foi então realizada a AFC da escala de Autoestima de Rosemberg. É interessante notar que o efeito do método, descrito anteriormente em relação a Escala de Hardiness de Serrano e Bianchi (2013) tem sido amplamente relatado em relação a Escala de Autoestima de Rosemberg. Assim, é comum o instrumento aparecer em estudos realizados em diferentes países com diferentes amostras, com uma estrutura tanto unifatorial como bifatorial (Tomas & Oliver, 1999).

No presente estudo, foram comparadas as duas estruturas. Entretanto, optou-se por um formato bifatorial, tendo em vista a obtenção de índices mais adequados dentro dos valores recomendados na literatura, conforme pode ser observado na Tabela 6.

Tabela 6 - Comparação dos índices obtidos nas versões uni e bifatorial da Escala de Autoestima de Rosemberg com os participantes deste estudo

Indicadores	Valor ideal	Estrutura unifatorial	Estrutura bifatorial
X <sup>2</sup> /gl	Até 5	5,87	3,99
RMR	Menor que 0,05	0,04	0,03
GFI	Acima de 0,80	0,92	0,94
AGFI	Acima de 0,80	0,87	0,91
CFI	Próximo a 1	0,91	0,94
RMSEA	Menor que 0,10	0,100(0,087-0,115)	0,079(0,065-0,093)
CAIC	Menor obtido	352,913	286,584



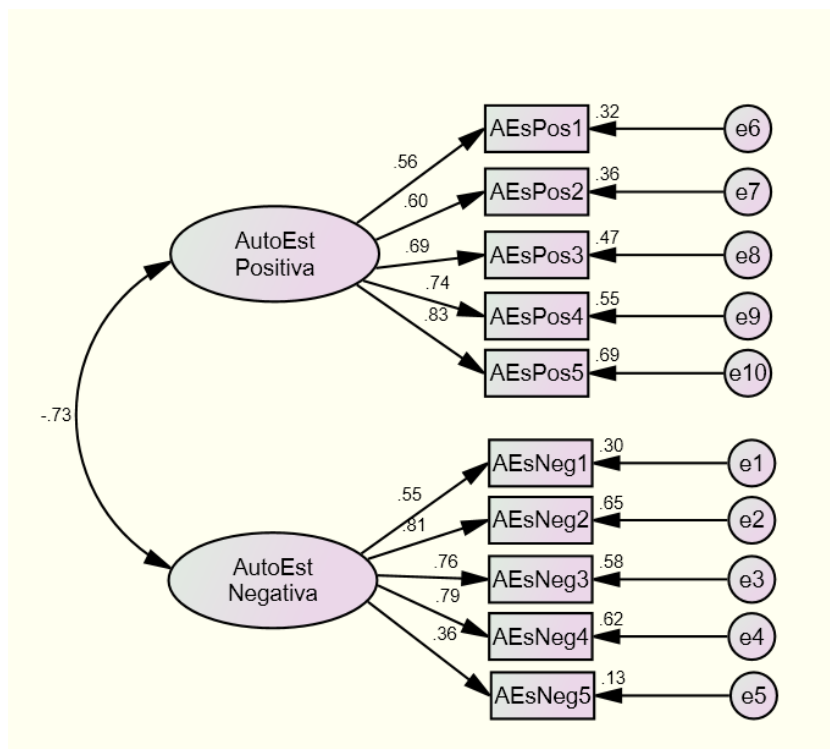


Figura 2 - Modelo bifatorial da Escala de Autoestima de Rosenberg

Finalmente, foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Autoeficácia Geral Percebida. A estrutura unifatorial foi preservada, permanecendo todos os itens da escala, conforme demonstrado na Figura 3, juntamente com os índices de ajuste da AFC da Escala de Autoeficácia Geral Percebida, demonstrados na Tabela 7.

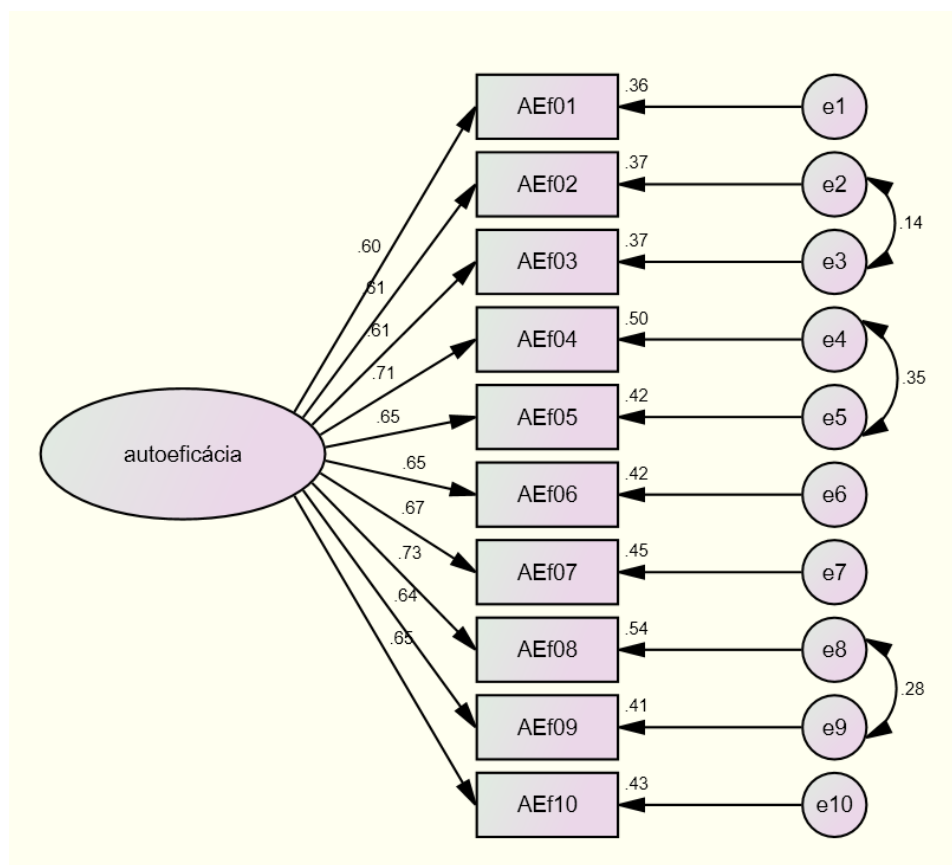


Figura 3 – Modelo Unifatorial da Escala de Autoeficácia

Tabela 7 - Índices de ajuste da AFC da Escala de Autoeficácia Geral Percebida

Indicadores	Valor ideal	Valores (Sem ajustes)	Valores (com ajustes)
X <sup>2</sup> /gl	Até 5	6,13	3,84
RMR	Menor que 0,05	0,03	0,03
GFI	Acima de 0,80	0,91	0,95
AGFI	Acima de 0,80	0,86	0,92
CFI	Próximo a 1	0,91	0,95
RMSEA	Menor que 0,10	0,103 (0,090-0,116)	0,077(0,063-0,091)

Foi então realizada uma análise descritiva dos instrumentos do estudo. Assim, na Tabela 8 são apresentadas as médias, mediana e desvio padrão das variáveis do estudo.

Tabela 8 - Média, mediana e desvio padrão das variáveis do estudo

Análises	Autoeficácia	Autoestima positiva	Autoestima Negativa	Hardiness Desafio	Hardiness Controle	Hardiness Comprometimento
Média	3,82	4,02	1,50	3,68	3,85	3,77
Mediana	3,80	4,00	1,20	3,80	3,75	3,75
Desvio Padrão	0,56	0,67	0,62	0,69	0,64	0,72

Em seguida foi realizada uma análise correlacional, de modo a se observar a relação geral das variáveis do estudo. A utilização do teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov revelou distribuição normal em todas as variáveis do estudo. Assim, foi utilizado o coeficiente de correlação linear de Pearson.

Tabela 9 - Cálculo do coeficiente de correlação linear de Pearson entre as variáveis do estudo

Variáveis	1	2	3	4	5
1. Autoeficácia	-				
2. Autoestima Positiva	0,67**	-			
3. Autoestima Negativa	-0,44**	-0,60**	-		
4. Hardiness Desafio	0,41**	0,31**	-0,21**	-	
5. Hardiness Controle	0,28**	0,20**	-0,09**	0,35**	-
6. Hardiness Comprometimento	0,43**	0,44**	-0,32**	0,58**	0,46**

\*\* - Significativa ao nível de 0,01.

Confirmando as expectativas, foram observadas correlações significativas no sentido esperado entre as variáveis do estudo. Assim, a Autoestima negativa se correlacionou de forma negativa e significativa com as demais variáveis do estudo. Nos demais casos, as correlações foram todas positivas e significativas. Merece destacar a correlação entre Hardiness desafio e Hardiness controle que, apesar de ter sido a mais baixa (0,09), foi significativa ao nível de 0,01. O número elevado de participantes explica tal resultado.

Em seguida foram realizadas as análises visando atingir os objetivos específicos do estudo.

### 5.1.1 Influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima

Para atingir o primeiro objetivo específico, de testar o modelo explicativo da influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima, foi utilizada a técnica modelagem de equações estruturais, com a utilização do AMOS (Analysis of Moment Structures). Os resultados da influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima positiva está demonstrado, a seguir, na Figura 4:

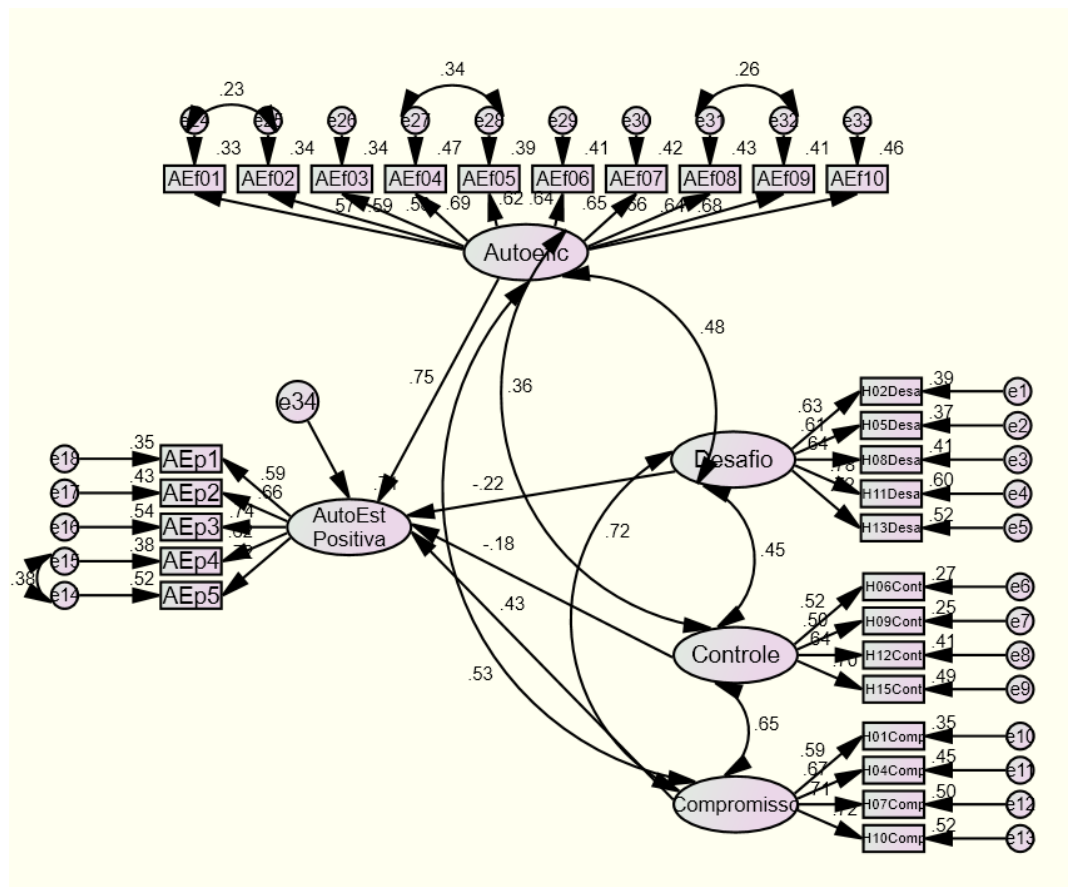


Figura 4 - Influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima positiva, utilizando o AMOS

Já com os índices de ajustes do modelo da influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima positiva estão expostos na Tabela 10:

Tabela 10 - Índices de ajuste do modelo da influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima positiva

Indicadores	Valor ideal	Valores (Sem ajustes)	Valores (com ajustes)
X <sup>2</sup> /gl	Até 5	3,92	3,02
RMR	Menor que 0,05	0,03	0,03
GFI	Acima de 0,80	0,91	0,93
AGFI	Acima de 0,80	0,89	0,92
CFI	Próximo a 1	0,90	0,93
RMSEA	Menor que 0,10	0,054 (0,051-0,057)	0,045 (0,042-0,048)

Os resultados da influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima negativa está demonstrado, a seguir, na Figura 5:

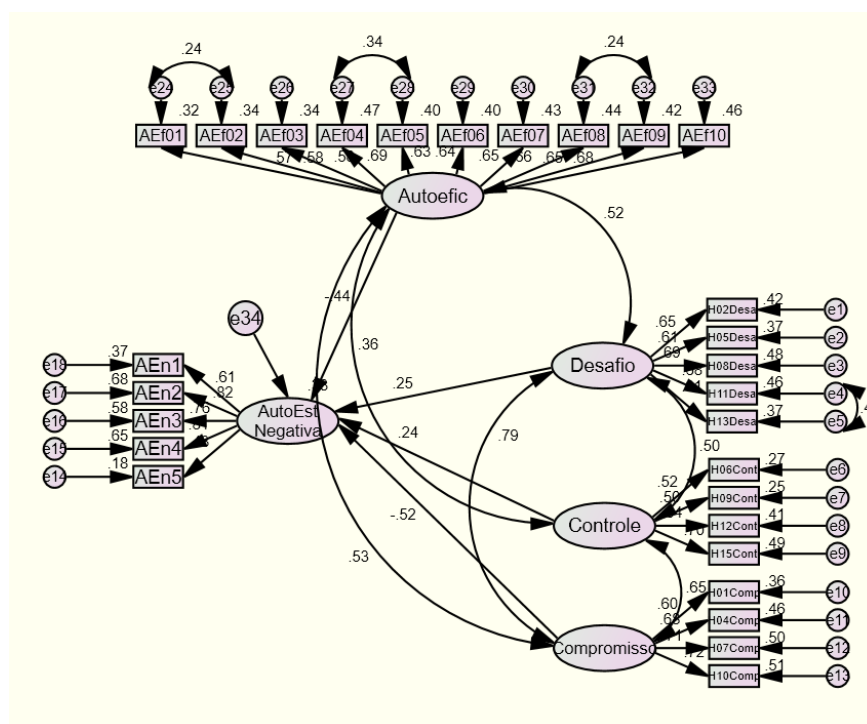


Figura 5 - Influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima negativa, utilizando o AMOS

Por fim, os índices de ajustes do modelo da influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima negativa estão expostos na Tabela 11:

Tabela 11 - Índices de ajuste do modelo da influência da autoeficácia e do hardiness sobre a autoestima negativa

Indicadores	Valor ideal	Valores (Sem ajustes)	Valores (com ajustes)
X <sup>2</sup> /gl	Até 5	3,55	2,61
RMR	Menor que 0,05	0,03	0,03
GFI	Acima de 0,80	0,92	0,94
AGFI	Acima de 0,80	0,90	0,93
CFI	Próximo a 1	0,91	0,95
RMSEA	Menor que 0,10	0,051 (0,048 - 0,054)	0,040 (0,037-0,044)

Realizando uma correlação entre os objetos deste estudo (Tabela 9), observamos que todas possuem uma correlação significativa ( $p < 0,01$ ), com a sua intensidade, segundo Dancey e Reidy (2006), na sua maioria moderada (correlação de Pearson entre 0,3 e 0,6, positivo ou negativo), uma forte (entre autoestima positiva e autoeficácia, de 0,667) e algumas fracas (correlação de Pearson entre 0 e +/- 0,3), demonstrando, de maneira geral, uma boa interação entre elas.

#### 5.1.2 Comparação das variáveis entre os anos de formação

O segundo objetivo específico, “comparar as variáveis de estudos entre os anos de formação”, será atingido com a utilização da análise da variância univariada (ANOVA).

Tabela 12 - ANOVA, comparando os escores obtidos nas variáveis autoestima positiva, autoestima negativa e autoeficácia em função do ano de curso

Variável	1º ano		2º ano		3º ano		4º ano		F
	Média	dp	Média	dp	Média	dp	Média	dp	
Autoestima Positiva	3,92	0,67	4,05	0,62	4,02	0,69	4,10	0,70	4,93**
Autoestima Negativa	1,51	0,57	1,50	0,59	1,49	0,66	1,51	0,67	0,13
Autoeficácia	3,71	0,58	3,81	0,51	3,87	0,56	3,92	0,57	10,53**

\*\* - Significativa ao nível de 0,01

Segundo Dancey e Reidy (2006), quanto maior a variância entre os grupos em relação à variância média entre os grupos, maior é a razão F. Isso mostra que uma ou mais médias dos grupos é significativamente diferente da média geral, porém não nos fala qual média difere significativamente. Para isso, utilizamos o teste Post Hoc Tukey HSD.

Quando analisamos as médias dos anos nas variáveis relacionadas a Autoestima Positiva, vemos que existe uma diferença significativa entre o 1º ano em comparação aos 2º e 4º anos, estando com médias menores que esses dois anos.

Quanto à autoestima negativa, não foram observadas diferenças significativas entre os quatro anos. Já em relação à autoeficácia, o 1º ano apresenta uma diferença significativa de suas médias em relação ao 3º e 4º anos, com índices menores que esses últimos. Ainda sobre a autoeficácia, também podemos observar uma diferença significativa entre o 2º e 4º anos, com este último apresentando médias mais altas.

Tabela 13 - ANOVA, comparando os escores obtidos nas variáveis desafio, controle e comprometimento, em função do ano de curso

Variável	2º ano		3º ano		4º ano		F
	Média	dp	Média	dp	Média	dp	
Desafio	3,70	0,70	3,66	0,68	3,68	0,71	0,21
Controle	3,87	0,59	3,81	0,70	3,87	0,65	1,00
Comprometimento	3,83	0,68	3,68	0,72	3,77	0,75	4,13*

\*\* - Significativa ao nível de 0,01

Como dito anteriormente, o questionário de hardiness não foi aplicado aos cadetes do 1º ano, sendo possível realizar a análise apenas com os cadetes do 2º, 3º e 4º anos. Como podemos observar na Tabela 13, o F se mostrou elevado no fator Comprometimento (com significância abaixo de 0,05\*). Após o teste Post Hoc Tukey HSD, foi possível observar apenas uma pequena diferença significativa entre os 2º e 3º anos em relação ao comprometimento, com o 3º ano com médias um pouco abaixo das do 2º ano.

### 5.1.3 Comparação das variáveis entre as Armas

A ANOVA também foi utilizada para atingir o terceiro objetivo específico: “comparar as variáveis de estudos entre as Armas”. Observando a Tabela 14, encontramos diferenças significativas entre as Armas, com F variando de 3,98\*\* até 10,19\*\*.

Tabela 14 - ANOVA, comparando os escores obtidos nas variáveis Autoestima Positiva, Autoestima Negativa, Autoeficácia, Desafio, Controle e Comprometimento, em função das Armas

Var	Bas		Inf		Cav		Art		Eng		Int		Com		Mat Bel		F
	M	dp	M	dp	M	dp	M	dp	M	dp	M	dp	M	dp	M	dp	
AP	<b>3,92</b>	0,67	<b>4,15</b>	0,61	<b>4,16</b>	0,62	<b>3,94</b>	0,76	<b>4,06</b>	0,70	<b>3,99</b>	0,68	<b>3,99</b>	0,65	<b>3,90</b>	0,68	<b>5,09**</b>
AN	<b>1,51</b>	0,57	<b>1,39</b>	0,53	<b>1,42</b>	0,64	<b>1,60</b>	0,74	<b>1,55</b>	0,75	<b>1,50</b>	0,54	<b>1,62</b>	0,63	<b>1,65</b>	0,76	<b>3,98**</b>
AE	<b>3,71</b>	0,58	<b>3,95</b>	0,51	<b>3,96</b>	0,53	<b>3,76</b>	0,56	<b>3,91</b>	0,55	<b>3,80</b>	0,53	<b>3,73</b>	0,56	<b>3,77</b>	0,63	<b>7,43**</b>
Des	-	-	<b>3,78</b>	0,63	<b>3,81</b>	0,69	<b>3,53</b>	0,65	<b>3,93</b>	0,67	<b>3,42</b>	0,67	<b>3,55</b>	0,80	<b>3,55</b>	0,76	<b>10,19**</b>
Ctr	-	-	<b>3,95</b>	0,58	<b>3,94</b>	0,64	<b>3,80</b>	0,64	<b>3,88</b>	0,71	<b>3,68</b>	0,70	<b>3,79</b>	0,67	<b>3,71</b>	0,63	<b>4,12**</b>
Cpr	-	-	<b>3,90</b>	0,67	<b>3,82</b>	0,70	<b>3,53</b>	0,75	<b>3,96</b>	0,70	<b>3,65</b>	0,71	<b>3,66</b>	0,80	<b>3,65</b>	0,62	<b>7,99**</b>

\*\* - Significativa ao nível de 0,01

Var= Variável;

Des= Desafio;

dp= Desvio Padrão

AP= Autoestima Positiva;

Ctr= Controle;

AN= Autoestima Negativa;

Cpr= Comprometimento;

AE= Autoeficácia;

M= Média;

Em relação a autoestima positiva, após o teste Post Hoc Tukey HSD, foi possível observar que são poucas as diferenças significativas. As que se destacam são entre o Curso Básico, com médias mais baixas, em relação à Infantaria e Cavalaria. Podemos observar também que existe uma diferença significativa entre as médias da Artilharia e Infantaria, com a primeira relativamente mais baixa que a segunda.

Temos também diferenças significativas quando comparamos as médias obtidas em autoestima negativa da Infantaria em relação à Artilharia, Engenharia, Comunicações e Material Bélico, tendo a Infantaria índices menores que essas últimas.

Na comparação das médias obtidas em autoeficácia entre as Armas, podemos observar que o Curso Básico obteve médias relativamente mais baixas em relação às demais, sendo essas diferenças significativas quando comparadas com a Infantaria, Cavalaria e Engenharia. Podemos observar também que a Infantaria apresenta diferenças significativas com as Comunicações e Artilharia, obtendo médias maiores que estas. Já a Cavalaria também apresenta diferenças significativas em relação à Artilharia, com médias maiores.

Quando comparamos os resultados do hardiness desafio, a Infantaria e a Cavalaria se comportam de maneira semelhantes, possuindo uma diferença de médias significativas em relação à Artilharia e Intendência, apresentando pontuações maiores que estas. Já a Engenharia é a Arma que apresenta maior quantidade de diferenças médias significativas em relação às outras Armas. Ela possui diferenças



médias significativas superiores a Artilharia, Intendência, Comunicações e Material Bélico.

Existem poucas diferenças médias significativas entre as Armas no quesito hardiness controle. A que se destaca é a diferença entre as médias da Intendência, que são relativamente menores que as da Infantaria e Cavalaria.

Por fim, quando comparamos as médias das Armas no quesito hardiness comprometimento, observamos que a Artilharia apresenta diferenças médias significativas inferiores à Infantaria, Cavalaria e Engenharia. Vemos também que a Intendência apresenta médias significativas inferiores à Infantaria e Engenharia.

#### 5.1.4 Comparação das variáveis entre os sexos

Para comparar as médias entre os sexos, no quarto objetivo, foi utilizado o teste t de Student para amostras independentes.

Tabela 15 – Comparação das médias entre os sexos

Variável	Sexo	Média	Desvio padrão	t
Autoestima Positiva	Masculino	4,04	0,66	4,21**
	Feminino	3,79	0,72	
Autoestima Negativa	Masculino	1,48	0,61	-3,79**
	Feminino	1,69	0,71	
Autoeficácia	Masculino	3,85	0,55	5,18**
	Feminino	3,59	0,58	
Desafio	Masculino	3,70	0,69	3,43**
	Feminino	3,45	0,69	
Controle	Masculino	3,87	0,64	3,13**
	Feminino	3,66	0,67	
Comprometimento	Masculino	3,77	0,72	0,75
	Feminino	3,71	0,65	

\*\* - Significativa ao nível de 0,01

Como pode ser observado na Tabela 15, ao compararmos as médias obtidas nas variáveis de estudo entre os cadetes do sexo masculino e feminino, vemos que todas as diferenças entre eles são menores que 0,3 pontos, possuindo um desvio padrão bem próximo também, com diferenças menores que 0,1 pontos. Com isso, podemos dizer que a autopercepção das variáveis estudadas não apresenta

diferenças expressivas entre o público masculino e feminino, sendo ligeiramente maiores no primeiro.

## **6 CONCLUSÃO**

Os resultados obtidos no estudo permitem indicar a adequação inicial do Questionário de Hardiness Ocupacional no contexto dos cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras, uma vez que este demonstrou ter uma boa consistência interna, após excluídos alguns itens do modelo original em espanhol (itens 3 e 14). Os demais itens deste questionário podem ser agrupados em três dispositivos de personalidade, definidos como comprometimento, controle e desafio.

A posse desse instrumento de medida fornece uma poderosa ferramenta para o orientador da Seção Psicopedagógica da AMAN traçar a melhor estratégia para apoiar o cadete na longa jornada de sua formação. Além disso, conhecendo os pontos fortes e deficiências da escala de hardiness, é possível prestar um assessoramento ao docente, que possui vínculo funcional direto sobre o cadete, sobre o melhor momento para desenvolver e avaliar o cadete no dia a dia.

Pudemos ver também que o hardiness e a autoeficácia caminham juntos com a autoestima, influenciando e sendo influenciado por esta. Os instrumentos de medida para a autoeficácia e autoestima também foram validados neste trabalho, podendo ser usados para medir os níveis destes construtos nos cadetes e servir como mais uma base de dados para a sua orientação, tanto no atendimento individual quanto no coletivo.

De posse desses dados, é possível verificar também em quais anos da formação a atuação dos docentes deve ser mais incisiva e quais as Armas precisam de mais atenção nesses três aspectos (hardiness, autoestima e autoeficácia), permitindo um trabalho mais focado naqueles com maiores necessidades.

É importante lembrar que este instrumento de medida de hardiness foi validado em um público muito específico. Antes de se tornarem cadetes da AMAN, esses jovens passam por um rigoroso processo de seleção que envolve, além de avaliações cognitivas, uma série de testes que põem a prova sua capacidade física e psicológica. Sem contar o fato de que estão sendo preparados para uma profissão que envolve um alto nível de estresse e riscos de morte eminente. Com isso, é de se esperar que, possivelmente, as variáveis se comportariam de forma diferente quando estudada em outros contextos.

Existe ainda a necessidade de uma avaliação adicional, visando corroborar com o presente estudo, sendo necessário a inclusão de novas variáveis que permitam obter maiores indicativos de validade do instrumento. Apesar de ainda se tratar de um estudo embrionário, a possibilidade de contar com um instrumento de hardiness para o contexto militar brasileiro já nos traz uma série de benefícios, principalmente diante da constatação de que ainda não havia outros instrumentos disponíveis para uso gratuito em pesquisas no Brasil.

Em futuros estudos, convém ser feita uma abordagem antropológica com fins de verificar em lócus se realmente aquele cadete que se identifica com altos níveis de hardiness é também assim percebido por seus pares e superiores. Para isso, seria necessário um estudo mais prolongado e detalhado com os demais militares que convivem e trabalham com esses cadetes. Com o resultado deste trabalho, poderíamos ter uma segurança maior para usar este instrumento.

Por fim, cabe ressaltar que o principal objetivo deste estudo era a validação do instrumento. Os resultados obtidos nos dão apenas uma luz sobre qual aspecto do hardiness precisamos dar mais atenção. Para estabelecermos as melhores práticas para o desenvolvimento dessa personalidade, é necessário ainda muito estudo por parte daqueles responsáveis pela formação no cadete. Porém, todo esse esforço se justifica sabendo que um elevado nível de hardiness é um dos predecessores com forte influência no bom desempenho do futuro Oficial do Exército Brasileiro.

## REFERÊNCIAS

- Abdollahi, A., Talib, M. A., Yaacob, S. N., & Ismail, Z. (2014). The role of hardiness in decreasing stress and suicidal ideation in a sample of undergraduate students. *Journal of Humanistic Psychology, 60* (1), 30-41.
- Allouh, A. M., Qadhi, S. M., Hasan, M. A., & Du, X. (2021). Teachers' Self-Efficacy and Online Teaching during COVID-19 Pandemic in Qatari Governmental Schools. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 20* (11), 17-41.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84* (2), 191–215.
- Bandura, A. (2008). A evolução da teoria social cognitiva. In: A. Bandura, R. G. Azzi, & S.A.J. Polydoro, (Org.), *Teoria social cognitiva: conceitos básicos* (Cap. 1, pp. 15-41). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Barreira, D. D., & Nakamura, A. P. (2006). Resiliência e a auto-eficácia percebida: articulação entre conceitos. *Aletheia, 23*, 75-80.
- Bartone, P. T. (1996, Agosto). Stress and hardiness in U.S. peacekeeping soldiers (*Paper apresentado na 104th Annual Convention of the American Psychological Association*). Toronto, Canada.
- Bartone, P. T. (1999). Hardiness protects against stress in U.S. Army reservists. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 51* (2), 72-82.
- Bartone, P., Snook, S. A., & Tremble, T. R. (2002). Cognitive and personality predictors of leader performance in West Point cadets. *Military Psychology, 14* (4), 321–338.
- Bartone, P., Roland, R., Picano, J., & Williams, T. (2008). Personality hardiness predicts success in U.S. Army Special Forces candidates. *International Journal of Selection and Assessment, 16* (1), 78–81.
- Bartone, P. T., Ursano, R. J., Wright, K. M., & Ingraham, L. H. (1989). The impact of a military air disaster on the health of assistance workers: a prospective study. *Journal of Nervous Mental Disease, 177* (6), 317-328.
- Benli, Ö. S., & Bulut, S. (2022). Self-esteem and depression in adolescents. *J Child Adolescence Psychiatry, 6*(2), 15-17.
- Boe, O., & Bergstøl, H. O. (2017). Theoretical and Practical Aspects of Self-Efficacy in Military Cadets. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 16* (7), 10-29.

- Britt, T. W., & Adler, A. B. (2003). *The psychology of the peacekeeper: lessons from the field*. Westport, USA: Praeger Publishers.
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001) Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6 (1), 53-63.
- Burns, D. D. (1980). *Feeling good: the new mood therapy*. New York, NY: Signet.
- Castro, C. (2004). *O Espírito Militar: um antropólogo na caserna* (3ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: Zahar.
- Castro, C. (Org) (2021). *General Villas Bôas: conversa com o comandante*. Rio de Janeiro, RJ: FGV Editora.
- Cheng, X., Liu, J., Li, J., & Hu, Z. (2022). Relationship Between Hardiness and Social Anxiety in Chinese Impoverished College Students During the COVID-19 Pandemic: Moderation by Perceived Social Support and Gender. *Frontiers in Psychology*. 13, 1-12. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.926863
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 135-149). Washington: Taylor and Francis.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. (1988, 5 de outubro). Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Damásio, B. F., & Borsa, J. C. (2017). *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos*. São Paulo, SP: Vetor.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando o SPSS para Windows* (3ª ed.). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Dennen, J. M. G. (2005). Combat motivation. *Peace Review: A Journal of Social Justice*, 17, 81–89.
- Dolan, C. A., & Adler, A. B. (2006). Military hardiness as a buffer of psychological health on return from deployment. *Military Medicine*, 171 (2), 93-98.
- Dorodnov, V. O. et al. (2021). Modern Technologies of Developing Mental Hardiness: Professional Training of the Military. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 555, 360-365.

- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real life situation? The role of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 687-695.
- Gallagher, M. W. (2012). Self-Efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.) *Encyclopedia Of Human Behavior* (Vol. 3, 2a ed., pp. 314-320). San Diego, CA: Elsevier.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Brasil: Bookman.
- Harvey, R. B. (1918). Hardening process in plants and developments from frost injury. *Journal of Agricultural Research*, 15 (2), 83-111.
- Hutz, C. S., & Zanon, C. (2011). Revisão da adaptação, validação e normatização da escala de autoestima de Rosenberg. *Avaliação Psicológica*, 10 (1), 41-49.
- Hyun, S., Ku, X., Lee, H., Kang, S., & Lee, B. (2022). The effect of self-esteem on combat stress in engagement: An XR simulator study. *Personality and Individual Differences*, 193, 111609. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111609>
- Kahn, A. P., & Fawcett, J. (2008). *The Encyclopedia Of Mental Health*. (3a ed., pp. 391-392). New York, NY: Facts On File.
- Keane, A., Ducette, J., & Adler, D. (1985). Stress in ICU and non-ICU nurses. *Nursing Research*, 34 (4), 231–236.
- Khoshaba, D. M., & Maddi, S. R. (1999). Early experiences in hardiness development. *Consulting Psychology Journal*, 51 (2), 106-116.
- King, L. A., King, D. W., Fairbank, J. A., Keane, T. M., & Adams, G. A. (1998). Resilience–recovery factors in post-traumatic stress disorder among female and male Vietnam veterans: Hardiness, postwar social support, and additional stressful life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (2), 420–434.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. C. (2009). Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. In: H. J. Klein, T. Becker, J. P. Meyer, (Ed.). *Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions*. New York: Routledge.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Kobasa, S.C. (1982). The Hardy Personality: Toward a Social Psychology of Stress and Health. In G. S. Sanders, & J. Suls (Eds.), *Social Psychology of Health and Illness*. (pp. 3-32). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.
- Lima, T. C., Teixeira, J. C., Jr., & Ribas, R. C., Jr. (2018). Construção de uma escala de estresse percebido: um estudo com futuros oficiais combatentes do Exército Brasileiro. In G. H. S. Pinto et al. (Org) *Instrumentos de medida em contexto militar* (pp. 124-133). Rio de Janeiro, RJ: Publit.
- Lo Bue, S. (2015). *Hardiness in the heart of the military* (Dissertação de Doutorado) University of Leuven and the Royal Military Academy, Bélgica.
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal*, 54 (3), 175–185.
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An Operationalization of Existential Courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44 (3), 279-298.
- Maddi, S. R. (2007). Relevance of Hardiness Assessment and Training to the Military Context. *Military Psychology*, 19 (1), 61–70.
- Maddi, S. R. (2013). *Hardiness: turning stressful circumstances into resilient growth*. New York: Springer.
- Maddi, S. R., & Hess, M. (1992). Hardiness and success in basketball. *International Journal of Sport Psychology*, 23, 360–368.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: how to succeed no matter what life throws at you*. New York, NY: AMACOM.
- Maddi, S. R., & Kobasa, S. C. (1984). *The Hardy Executive: Health Under Stress*. Homewood, IL: Dow Jones Irwin.
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number, Ltda.
- Marsh, H. W. (1996). Positive and negative global self-esteem: A substantively meaningful distinction or artifacts? *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 810-819.
- Martín-Albo, J., Núñez, J. L., Navarro, J. G., & Grijalvo, F. (2007). The Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and Validation in University Students. *The Spanish Journal of Psychology*, 10 (2), 458-467.
- Ministério da Defesa (2012). *Política Nacional de Defesa Estratégia Nacional de Defesa*. Brasília, DF. Recuperado de [https://www.defesa.gov.br/arquivos/estado\\_e\\_defesa/END-PND\\_Optimized.pdf](https://www.defesa.gov.br/arquivos/estado_e_defesa/END-PND_Optimized.pdf)

- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., & Blanco Donoso, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207-214.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mruk, C. J. (2006). *Self-esteem research, theory, and practice: toward a positive psychology of self-esteem*. (3a ed.) New York, NY: Springer Publishing Company.
- Nogueira, A. S., & Ribas, R. C., Jr. (2018) Adaptação de uma escala para mensuração da autoestima em cadetes da AMAN. In G. H. S. Pinto et al. (Org) *Instrumentos de medida em contexto militar* (pp. 177-186). Rio de Janeiro, RJ: Publit.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2a ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Oral, M., & Karakurt, N. (2022). The impact of psychological hardiness on intolerance of uncertainty in university students during the COVID-19 pandemic. *Journal of Community Psychology*, 50, 3574–3589. <https://doi.org/10.1002/jcop.22856>
- Pajares, F., & Olaz, F. (2008). A teoria social cognitiva e autoeficácia: uma visão geral. In A. Bandura, R. G. Azzi, & S. A. J. Polydoro. (Org.). *Teoria social cognitiva: conceitos básicos* (pp. 97-114). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração. Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida (LabPAM)*. Brasília, DF: Universidade de Brasília.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17-59). San Diego, CA: Academic Press.
- Payne, M. M. (1927). Measures of insect cold hardiness. *Biological Bulletin*, 52 (6), 449-457.
- Peñacoba, C., & Moreno, B. (1998). El concepto de personalidad resistente; consideraciones teóricas y repercusiones prácticas. *Boletín de Psicología*, 58, 61-96.
- Peixoto, L. M., Lima, T. C., Fleury, L. F. O., & Leal, L. A. O. (2018). Adaptação de uma escala de Autoeficácia Geral Percebida em cadetes da AMAN. In G. H. S. Pinto et al. (Org) *Instrumentos de medida em contexto militar* (pp. 124-133). Rio de Janeiro, RJ: Publit.
- Pereira, A. M. S. (2001). Resiliência, personalidade, stress e estratégias de coping. In J. Tavares (Org.) *Resiliência e Educação* (pp. 77-94). São Paulo, SP: Cortez.



- Pinto, G. H. S. et al. (Org.) (2018). *Instrumentos de Medida em Contexto Militar*. Rio de Janeiro, RJ: Publit.
- Portaria nº 338-DECEX, de 19 de dezembro de 2019. (2019). Aprova as Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.sgex.eb.mil.br/sg8/005\\_normas/01\\_normas\\_diversas/07\\_departamento\\_de\\_educacao\\_e\\_cultura\\_do\\_exercito/port\\_n\\_338\\_decex\\_19dez2019.html](http://www.sgex.eb.mil.br/sg8/005_normas/01_normas_diversas/07_departamento_de_educacao_e_cultura_do_exercito/port_n_338_decex_19dez2019.html)
- Richards, H. D. B., Johnson, G., Collins, D. J., & Wood, J. E. (2002). Predictive ability of self-handicapping and self-esteem in physical activity achievement context. *Personality and Individual Differences*, 32, 589–602.
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento Organizacional* (11a ed.). São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sobral, F. (2010). *Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro* (14a ed.). São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall.
- Rohall, D. E., Prokopenko, O., Ender, M. G., & Matthews, M. D. (2014). The Role of Collective and Personal Self-Esteem in a Military Context. *Current Research in Social Psychology*, 22 (2), 10-21.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Salazar, M. S. (2015). The dilemma of combining positive and negative items in scales. *Psicothema*, 27(2), 192–199.
- Sbicigo, J. B., Bandeira, D. R., & Dell’Aglia, D. D. (2010). Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR): validade fatorial e consistência interna. *Psico-USF*, 15 (3), 395-403.
- Seligman, M. E. P. (2019). *Florescer: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva.
- Serrano, P. (2009). *Adaptação cultural da hardiness scale* (Dissertação de Mestrado). Escola de Enfermagem, São Paulo, SP.
- Serrano, P., & Bianchi, E. R. F. (2013). Validação da Escala de Hardiness (HS): confiabilidade e validade de construto. *Journal of the Health Sciences Institute*, 31 (3), 292-295.
- Silva, E. L., & Menezes, E. M. (2005). *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação* (4a ed.). Florianópolis, SC: UFSC.

- Sinclair, R. R., & Oliver, C.M. (2003). Development and validation of a short measure of hardiness. *Defense Technical Information Center Report*. Portland, OR: Portland State University.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Stein, S. J., & Bartone, P. T. (2020). *Hardiness: Making Stress Work for You to Achieve Your Life Goals*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Stiehm, J. H. (2002). *The U.S. Army War College: Military Education in a Democracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Tomas, J. M. & Oliver, A. (1999). Rosenberg's self-esteem scale: Two factors or method effects. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 84-98.
- Topf, M. (1989). Personality hardiness, occupational stress, and burnout in critical care nurses. *Research in Nursing & Health*, 12, 179-186.
- Vandembos, G. R. (2013). *APA Dictionary of Clinical Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Westman, M. (1990). The relationship between stress and performance: the moderating effects of hardiness. *Human Performance*, 3 (3), 141-155.
- Whiteman, W. E. (1998). "Training and educating army officers for the 21st century: implications for the United States military academy". US Army War College, Carlisle, PA.
- Zabala, A., & Arnau, L. (2014). *Como aprender e ensinar competências* [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Penso.
- Zhang, L. (2011). Hardiness and the Big Five personality traits among chinese university students. *Learning and Individual Differences*, 21 (1), 109-113.
- Zimmerman, B. J. (1995) Self-efficacy and educational development. In A. Bandura (Ed.). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.

**ANEXOS**

## ANEXO 1 - ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG (EAR)

Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua percepção em relação a você mesmo.

Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas.

1 Nenhuma correspondência	2 Pouca correspondência	3 Moderada correspondência	4 Muita correspondência	5 Total correspondência
---------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

*(Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR))*

3. Sinto que sou uma pessoa de valor como as outras pessoas

1    2    3    4    5

4. Eu sinto vergonha de ser do jeito que sou

1    2    3    4    5

5. Às vezes, eu penso que não presto para nada

1    2    3    4    5

6. Sou capaz de fazer tudo tão bem como as outras pessoas

1    2    3    4    5

7. Levando tudo em conta, eu me sinto um fracasso

1    2    3    4    5

8. Às vezes, eu me sinto inútil

1    2    3    4    5

9. Eu acho que tenho muitas boas qualidades

1    2    3    4    5

10. Eu não tenho motivos para me orgulhar na vida

1    2    3    4    5

11. De um modo geral, eu estou satisfeito (a) comigo mesmo (a)

1    2    3    4    5

12. Eu tenho uma atitude positiva com relação a mim mesmo (a)

1    2    3    4    5

## ANEXO 2 - ESCALA DE AUTOEFICÁCIA GERAL PERCEBIDA (EAGP)

Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua percepção em relação a você mesmo.

Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas.

1 Nenhuma correspondência	2 Pouca correspondência	3 Moderada correspondência	4 Muita correspondência	5 Total correspondência
---------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

*(Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP))*

13. Eu sempre consigo resolver os problemas difíceis se eu tentar bastante.

1    2    3    4    5

14. Mesmo se alguém se opuser, eu posso encontrar os meios e as formas de alcançar o que eu quero.

1    2    3    4    5

15. É fácil para mim, agarrar-me aos meus objetivos e atingir as minhas metas.

1    2    3    4    5

16. Eu estou confiante que poderia lidar, eficientemente, com acontecimentos inesperados.

1    2    3    4    5

17. Graças ao meu desembaraço, eu sei como lidar com situações imprevistas.

1    2    3    4    5

18. Eu posso resolver a maioria dos problemas se eu investir o esforço necessário para isso.

1    2    3    4    5

19. Eu consigo manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu confio nas minhas habilidades para enfrentar essas situações.

1    2    3    4    5

20. Quando eu me confronto com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções.

1    2    3    4    5

21. Se eu estiver com problemas, geralmente consigo pensar em algo para fazer.

1    2    3    4    5

22. Eu normalmente consigo resolver as dificuldades que acontecem na minha vida.

1    2    3    4    5

## ANEXO 3 - QUESTIONÁRIO DE HARDINESS OCUPACIONAL (QHO)

23. Estou seriamente envolvido no que faço, porque é a melhor maneira de alcançar meus próprios objetivos.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

24. Mesmo quando envolve mais esforço, opto por trabalhos que signifiquem uma experiência nova para mim.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

25. Faço todo o possível para garantir o controle dos resultados do meu trabalho.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

26. Considero que o trabalho que realizo é de valor para a sociedade e não me importo de dedicar todos os meus esforços a isso.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

27. No meu trabalho sinto-me preferencialmente atraído por inovações e novidades em procedimentos.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

28. As coisas só são alcançadas através do esforço pessoal.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

29. Eu realmente me importo e me identifico com o meu trabalho

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

30. No meu trabalho profissional sinto-me atraído por tarefas e situações que impliquem um desafio pessoal.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

31. O controle das situações é a única coisa que garante o sucesso.



( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

32. Meu trabalho diário me satisfaz e me faz dedicar-me totalmente a ele.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

33. Na medida do possível, procuro ter novas experiências no meu trabalho diário.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

34. As coisas vão bem quando você as prepara conscientemente.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

35. Na medida do possível, procuro situações novas e diferentes no meu ambiente de trabalho.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

36. Meus próprios sonhos são o que me fazem continuar com minha atividade

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

37. Quando você trabalha com seriedade e profundidade, você controla os resultados.

( )1 ( )2 ( )3 ( )4 ( )5

Obrigado por sua participação!

## ANEXO 4 - CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD RESISTENTE

01. Me implico seriamente en lo que hago, pues es la mejor manera para alcanzar mis propias metas.

02. Aún cuando suponga mayor esfuerzo, opto por los trabajos que suponen para mí una experiencia nueva.

03. Hago todo lo que puedo para asegurarme el control de los resultados de mi trabajo.

04. Considero que el trabajo que realizo es de valor para la sociedad y no me importa dedicarle todos mis esfuerzos.

05. En mi trabajo me atraen preferentemente las innovaciones y novedades en los procedimientos.

06. Las cosas solo se consiguen a partir del esfuerzo personal.

07. Realmente me preocupo y me identifico con mi trabajo.

08. En mi trabajo profesional me atraen aquellas tareas y situaciones que implican un desafío personal.

09. El control de las situaciones es lo único que garantiza el éxito.

10. Mi trabajo cotidiano me satisface y hace que me dedique totalmente a él.

11. En la medida que puedo trato de tener nuevas experiencias en mi trabajo cotidiano.

12. Las cosas salen bien cuando las preparas a conciencia.

13. Dentro de lo posible busco situaciones nuevas y diferentes en mi ambiente de trabajo.

14. Mis propias ilusiones son las que hacen que siga adelante con la realización de mi actividad.

15. Cuando se trabaja seriamente y a fondo se controlan los resultados.

Implicación: 1, 4, 7, 10, 14.

Reto: 2, 5, 8, 11, 13.

Control: 3, 6, 9, 12, 15.

ANEXO 5 – E-MAIL COM AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DO CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD RESISTENTE

Fwd: Occupational Hardiness Questionnaire.

De: Marcos Aguiar ([marcosaguiar49@gmail.com](mailto:marcosaguiar49@gmail.com))

Para: arfranco1982@yahoo.com.br

Data: segunda-feira, 14 de fevereiro de 2022 10:45 GMT-3

----- Forwarded message -----

De: **Bernardo Moreno** [bernardo.moreno@uam.es](mailto:bernardo.moreno@uam.es)

Date: sex., 11 de fev. de 2022 às 13:11

Subject: Re: Occupational Hardiness Questionnaire.

To: Marcos Aguiar [marcosaguiar49@gmail.com](mailto:marcosaguiar49@gmail.com)

Apreciado Marcos aGUIAR,,

Tienes la autorización para validar el cuestionario de Resistencia Ocupacional en las habituales condiciones académicas.

Te adjunto algunos materiales y trabajos por si pueden ser de tu interes. saludos cordiales  
Bernardo

El 09/02/2022 a las 19:40, Marcos Aguiar escribió:

Estimado Bernardo Jiménez, En primer lugar, me gustaría presentarme. mi nombre es marcos aguiar de souza. Actualmente soy coordinador del programa de posgrado en psicología de la Universidad Federal de Río de Janeiro. Le escribo para solicitar autorización para validar el Cuestionario de Resistencia Ocupacional para muestras brasileñas. Mi intención es obtener un instrumento para uso libre en investigación, buscando una mejor difusión del constructo, principalmente en contextos militares y de seguridad pública. agradezco anticipadamente  
Marcos Aguiar

-- Bernardo Moreno-Jiménez

Catedrático emérito

Director Master Intervención Psicológica en Emergencias

Profesor del Departamento Psicología Biológica y de la Salud

Facultad de Psicología

UAM

Ciudad Universitaria de Cantoblanco

C/ Ivan Pavlov, 6

28049 Madrid

Tlfno: 914975185

[www.personalidadestresysalud.es](http://www.personalidadestresysalud.es)

[www.estresysalud/uam.es/esalud](http://www.estresysalud/uam.es/esalud)

CPR envios (15) (2014).docx

38.9kB

Yadira validacion cubana 280-Texto del artículo-266-2-10-20200627(1).pdf

266.7kB

Occupational Hardiness in police Luceño J. Martin.pdf

362.8kB

Occupational Hardiness in nurses (Iranian) The\_role\_of\_Fatigue\_Severity\_Sleep\_Quality\_and\_Occ.pdf

584kB

## APÊNDICE 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Cadete!

Você está sendo convidado(a) a participar de um conjunto de pesquisas importantes para o sistema ensino-aprendizagem na AMAN.

Estas pesquisas compõem o projeto “Liderança e Competências no contexto da formação do Oficial do Exército Brasileiro: um estudo em Psicologia Positiva”.

Destaca-se que o projeto foi aprovado por Comitê de Ética (Parecer Nr 4.765.128, UFRJ, de 10 Jun 2021).

A sua participação é muito importante e consistirá em preencher oito questionários, que levarão em média 40 minutos para serem respondidos.

Sua participação é voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo ou penalidade à sua pessoa.

As informações serão utilizadas para os fins acadêmicos (compor o banco de dados da Seção Psicopedagógica, melhoria do sistema ensino-aprendizagem da AMAN e publicações).

As pesquisas serão identificadas.

Todas as informações serão tratadas com sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a identidade dos(as) respondentes.

A pesquisa não oferece risco ao(à) respondente, podendo, no máximo, gerar ansiedade.

Os benefícios desta pesquisa referem-se à ampliação do conhecimento sobre o cadete, visando o aperfeiçoamento nas intervenções ao longo da formação na AMAN.

1. Turma/Nr Cad/Nome

Tu: \_\_\_\_\_ Nr \_\_\_\_\_ Nome: \_\_\_\_\_

2. Concordo com os termos acima e participarei voluntariamente da pesquisa:

(\_\_\_) Sim (inicia o questionário)

(\_\_\_) Não (finaliza a pesquisa)