



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

**AVALIAÇÃO DO PROJETO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA  
ÁREA ATITUDINAL (P4A) E A SUA CORRELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO  
NO TRABALHO E A SÍNDROME DE BURNOUT**

**ANGEL FUJITA OLIVEIRA**

**2016**



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

**AVALIAÇÃO DO PROJETO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA  
ÁREA ATITUDINAL (P4A) E A SUA CORRELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO  
NO TRABALHO E A SÍNDROME DE BURNOUT**

**ANGEL FUJITA OLIVEIRA**

*Sob orientação do Professor Doutor*

**Marcos Aguiar de Souza**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Psicologia** do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

**Seropédica, RJ**

**Mai de 2016**

153  
O48v  
T

Oliveira, Angel Fujita, 1974-  
Validação do projeto de Avaliação e  
Acompanhamento da Área Atitudinal (P4A)  
e sua correlação com a satisfação no  
trabalho e a Síndrome de Burnout /  
Angel Fujita Oliveira - 2016.  
66 f.: il.

Orientador: Marcos Aguiar de Souza.  
Dissertação (mestrado) -  
Universidade Federal Rural do Rio de  
Janeiro, Curso de Pós-Graduação em  
Psicologia, 2016.  
Bibliografia: f. 55-59.

1. Psicologia cognitiva - Teses. 2.  
Militares - Conduta - Teses. 3. Ensino  
por competências - Teses. 4. Avaliação  
- Teses. 5. Atitudes - Teses. 6.  
Comportamento organizacional - Teses.  
7. Burnout - Teses. I. Souza, Marcos  
Aguiar de, 1965- II. Universidade  
Federal Rural do Rio de Janeiro.  
Curso de Pós-Graduação em Psicologia.  
III. Título.



**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO-PROPPG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA-PPGPSI  
MESTRADO EM PSICOLOGIA**

**ANGEL FUJITA OLIVEIRA**

**AVALIAÇÃO DO PROJETO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA  
ÁREA ATITUDINAL (P4A) E A SUA CORRELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO  
NO TRABALHO E A SÍNDROME DE BURNOUT**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, conferido pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPSI), da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Área de concentração: Desenvolvimento Cognitivo, Humano e Social.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza

Aprovado em:        de                                de 2016.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza – UFRRJ  
Doutor em Psicologia e Pós-Doutor em Gestão

---

Prof. Dr. Wanderson Fernandes de Souza – UFRRJ  
Doutor em Saúde Pública

---

Prof. Dr. Antônio José Palma Esteves Rosinha – Academia Militar de Portugal  
Doutor em Psicologia

## AGRADECIMENTOS

Os mais sinceros agradecimentos ao meu orientador Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza pelo apoio incondicional nos momentos mais importantes e difíceis dessa caminhada. Pela abertura de espaço para conflitar, no sentido de enfatizar a importância do debater ideias, com o objetivo de apresentar novas propostas ou de melhorar aquelas que já se encontravam em processo de construção, principalmente às direcionadas para área do conhecimento científico. Agradeço pelo melhor "Tempurá" que já provei, pelos conselhos prestimosos, pela amizade e principalmente pelo seu profissionalismo e amor à pesquisa científica.

Agradeço aos Professores Dr. Wanderson Fernandes de Souza e Dr. Antônio José Palma Esteves Rosinha, que contribuíram com importantes observações, sugestões e críticas positivas, acerca da qualificação do meu projeto de pesquisa, e que me levaram a refletir e a realizar as devidas correções, aperfeiçoando a composição da escrita da teoria dessa dissertação.

Agradeço a DEUS pela força e serenidade nos momentos de turbulência pelos quais passei. E em especial à minha amada esposa Thaiana pela amizade, dedicação e amor incondicional, e às minhas princesas Mell, Gabriela e Letícia, pela alegria, motivação e companheirismo que tornaram essa jornada prazerosa e suave.

Agradeço a todos os professores do mestrado que generosamente se dedicaram e colaboraram para que eu pudesse trilhar esse caminho.

Agradeço a todos os amigos e colegas do mestrado, pelas amizades formadas e pelos momentos agradáveis que passamos juntos.

*Nenhuma pesquisa científica  
seria possível sem a  
dedicação dos pesquisadores  
que nos antecederam,  
em homenagem à eles :*

***"Antes que a luz se apague,  
Antes que o sol se ponha,  
Haverá alguém de estar,  
Haverá alguém de ficar,  
Para que outros venham,  
Para que outros fiquem..."***

*(Homenagem aos pioneiros,  
no saguão das placas do  
Centro de Instrução de  
Guerra na Selva  
Manaus - AM)*

## RESUMO

### **AVALIAÇÃO DO PROJETO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA ÁREA ATITUDINAL (P4A) E A SUA CORRELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO NO TRABALHO E A SÍNDROME DE BURNOUT**

Atualmente as organizações se vêem diante de constantes pressões para atingirem níveis de competência cada vez mais elevados. As organizações militares também estão inseridas nesse contexto, tendo em vista a série de demandas que sobre as mesmas recaem, visando a formação de militares em diferentes níveis, para que estejam em condições de atender as necessidades que vêm se desenhando no emprego atual das forças, principalmente em relação a operações de garantia da lei e da ordem e missões de paz internacionais sob a égide da Organização das Nações Unidas. Especificamente na AMAN, dentre os esforços que têm sido desenvolvidos está a Avaliação dos Atributos da Área Atitudinal. O ensino por competências visa formar o aluno de forma que o mesmo esteja apto para desempenhar as funções previstas para seu cargo, isto é, possuir competências inerentes a sua função. O objetivo é inserir no contexto da educação a preparação para o cadete não só em termos de conhecimentos, mas também habilidades e atitudes que permitirão ao futuro oficial o desempenho de seu cargo de modo a lidar com os desafios que a profissão reserva. O Programa de Avaliação de Atributos da Área Atitudinal (P4A) é constituído por quarenta e quatro atributos que integram as competências necessárias para que o futuro oficial combatente do Exército Brasileiro desempenhe adequadamente as tarefas inerentes ao seu posto. Sua operacionalização se dá em função da avaliação em atividades desenvolvidas no contexto da formação do oficial na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). Dessa forma, a avaliação é realizada pelo instrutor (avaliação vertical), pelos companheiros (avaliação lateral) e pelo próprio cadete (auto avaliação). Ao decorrer dos quatro anos de formação acadêmica é possível definir o perfil de competências de cada cadete. O objetivo do presente estudo é a análise e investigação da validade do programa P4A como instrumento de avaliação. O estudo foi desenvolvido em nível de dissertação junto ao Mestrado em Psicologia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro em parceria com a Academia Militar das Agulhas Negras. As etapas do estudo foram: 1) Estudo da validade interna do P4A, com procedimentos de análise fatorial exploratória e análise fatorial confirmatória, agrupando os itens do instrumento em fatores; 2) Análise comparativa dos resultados fornecidos pelo P4A e sua correlação com a Síndrome de Burnout e com a Satisfação no Trabalho.

Palavras chave: Ensino por competências, Avaliação, Atitudes, Síndrome de Burnout e Satisfação no Trabalho.

## **ABSTRACT**

### **EVALUATION PROJECT ASSESSMENT AND MONITORING OF ATTITUDINAL AREA ( P4A ) AND ITS CORRELATION WITH JOB SATISFACTION AND BURNOUT SYNDROME**

Currently, organizations are faced with constant pressures to achieve skill levels ever higher. Military organizations are also inserted in this context, given the series of demands on them fall, for the training of military personnel at different levels, so that they are able to meet the needs that have been drawing on the current use of forces, especially in relation to guarantee operations of law and order and international peace missions under the auspices of the United Nations. Specifically in AMAN, among the efforts that have been developed is the evaluation of the attributes of Attitudinal area. Teaching Competency aims to train the student so that it is able to perform the functions assigned to his office, that is, to have skills inherent in their function. The goal is to place in the context of education preparing for the cadet not only in terms of knowledge, but also skills and attitudes that will enable the future official's performance of his office to deal with the challenges that the profession reserve. The program attributes Attitudinal Assessment Area (P4A) consists of forty-four attributes that make up the necessary skills for the official Brazilian Army combatant future properly perform the inherent to his post tasks. Its implementation is a function of the evaluation activities in the context of the formation of the officer in the Military Academy of Black Needles (AMAN). Thus, the evaluation is performed by the instructor (vertical evaluation), the companions (side evaluation) and by the cadet himself (self-assessment). In the course of the four years of academic training can set each cadet skills profile. The aim of this study is to research the validity of P4A program as an evaluation tool. The study was developed in dissertation level with the Master in Psychology of Rural Federal University of Rio de Janeiro in partnership with the Military Academy of Black Needles. The stages of the study were: 1) study the internal validity of P4A, with procedures of exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, grouping the items of the instrument factors; 2) Comparative analysis of the results provided by P4A and its correlation with the Burnout Syndrome and the Job Satisfaction.

**Key words:** Education for skills assessment , Attitudes , Burnout Syndrome and Job Satisfaction .

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
1.1 Problema	14
1.2 Hipótese	14
1.3 Objetivos	14
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	<b>14</b>
2.1 Breve Histórico da AMAN	14
2.2 Avaliação Atitudinal	16
2.2.1 Análise e Avaliação Externa	18
2.3 Síndrome de Burnout	18
2.4 Satisfação no Trabalho	21
2.4.1 Conceitos de Satisfação no Trabalho	22
2.4.2 Satisfação no Trabalho como sinônimo de motivação	22
2.4.3 Satisfação no Trabalho como Atitude	22
2.4.4 Satisfação versus insatisfação no Trabalho	23
2.4.5 Satisfação no Trabalho como estado emocional	23
2.4.6 Modelos teóricos sobre Satisfação no Trabalho	24
2.4.7 Teoria da hierarquia das necessidades humanas	24
2.4.8 Teoria X – Teoria Y	25
2.4.9 Teoria da motivação higiene	25

<b>2.4.10 Teoria da Expectância</b>	<b>26</b>
<b>2.4.11 Teoria da Imaturidade - Maturidade</b>	<b>27</b>
<b>2.4.12 Psicodiagnóstico e Psicodinâmica do Trabalho</b>	<b>27</b>
<b>2.4.13 Teoria da Satisfação no Trabalho de Locke</b>	<b>28</b>
<b>3. MÉTODO</b>	<b>32</b>
<b>3.1 Participantes</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Instrumentos</b>	<b>33</b>
<b>3.3 Procedimentos</b>	<b>34</b>
<b>4. RESULTADOS/ DISCUSSÃO</b>	<b>34</b>
<b>5. CONCLUSÃO</b>	<b>49</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO A – Termo de Consentimento Livre Esclarecido</b>	<b>57</b>
<b>ANEXO B – Escala de Atitudes componentes do P4A</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO C – Escala de Satisfação no Trabalho</b>	<b>61</b>
<b>ANEXO D – Escala MBI - SS</b>	<b>62</b>
<b>ANEXO E – Parecer da Comissão de Ética UFRRJ</b>	<b>63</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é a instituição de ensino superior militar bélica responsável pela formação dos oficiais combatentes de carreira do Exército Brasileiro, e lhes confere o grau de Bacharel em Ciências Militares. Encontra-se situada na cidade de Resende, ao sul do Estado do Rio de Janeiro, na região das Agulhas Negras. A grandiosa construção que abriga a AMAN é emoldurada por imponentes montanhas, que contribuem para compor um cenário de alto apelo simbólico: a Academia Militar representa a estabilidade do Exército Brasileiro, devendo transmitir seus valores fundamentais às futuras gerações de chefes militares e garantir a sobrevivência da Instituição. “Aqui são forjados os líderes do futuro”, diz a frase lema do Curso Básico, correspondente ao primeiro ano do Curso de Formação da AMAN. Líderes que necessitam, ao longo de quatro anos imersos em um processo educacional que ocorre em relativo isolamento da sociedade civil, internalizar valores, crenças, normas e práticas próprios da cultura organizacional militar, a fim de no futuro poderem contribuir para a evolução da mesma cultura que os criou.

O presente estudo se refere à uma pesquisa que vem sendo desenvolvida em nível de dissertação junto ao Mestrado em Psicologia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Assim, serão apresentadas algumas considerações teóricas a respeito do tema. Posteriormente são delimitados os passos a serem seguidos para atingir os objetivos propostos. São apontadas também possibilidades de realização de estudos adicionais, tudo isso visando obter indicativos confiáveis da validade do Projeto de Acompanhamento e Avaliação da Área Atitudinal (P4A) como instrumento de autoavaliação do cadete e como guia para avaliação de pares e de superiores.

Atualmente as organizações se veem diante de constantes pressões para atingirem níveis de competência cada vez mais elevados. As organizações militares também estão inseridas nesse contexto. A transição do ensino por objetivos, para o ensino por competências, é de suma importância, tendo em vista a série de demandas que recaem sobre o emprego operacional da tropa, visando a formação de militares em diferentes níveis, para que estejam em condições de atender as necessidades que vêm se desenhando

no emprego atual das forças, principalmente em relação a operações de garantia da lei e da ordem e missões de paz internacionais sob a égide da Organização das Nações Unidas.

Para Oliveira (2004) as organizações buscam estratégias que permitam desenvolver seus membros. A lógica é que nenhuma organização pode sobreviver sem pessoas e que estas devem trabalhar em sinergia, visando o alcance das metas da organização, ao mesmo tempo em que as metas pessoais de realização são alcançadas. Tudo isso mantendo condições adequadas de saúde, qualidade de vida e bem estar no trabalho.

Boog et al. (2002), destacam que a gestão por competências deve ter como objetivo, entre outros aspectos, a organização, o entendimento e a disseminação dos conhecimentos ligados aos negócios e às estratégias organizacionais; a clareza sobre o que se espera de cada empregado em termos de atitudes, conhecimentos e atitudes; o desenvolvimento de estratégias que permitam adequadamente realizar a avaliação de desempenho; o fornecimento de informações que permitam levantar as necessidades de treinamento e a condução dos demais processos dentro da organização, como seleção de pessoal, remuneração e carreira.

Apesar da reconhecida importância que as competências têm para as organizações contemporâneas e os esforços observados inclusive dentro das universidades, traduzidos nos estudos que vêm sendo desenvolvidos, ainda existem muito o que ser clarificado em relação ao tema, havendo claras divergências na forma como se dá a prática da gestão de competências nas organizações.

Para Rabaglio (2001), falar de competências simplesmente não é suficiente. Isso por que competência se refere ao conhecimento, adquirido de diversas formas na trajetória de vida do indivíduo. É necessário também falar de habilidade, que se refere ao saber fazer. De fato, muitos dos conhecimentos que possuímos não são transformados em ações por uma deficiência de domínio. Saber e saber fazer, por vezes, são coisas bastante diferentes. Finalmente, é preciso considerar também as atitudes. Assim, além de saber e saber fazer, o indivíduo tem que querer fazer. Conhecimento, Habilidades e Atitudes completam assim a sigla CHA, bastante abundante nos estudos da área.

As divergências em relação às competências podem ser observadas com maior clareza em relação a forma de categorização que vem sendo proposta. Assim, as competências podem ser classificadas como básicas, diferenciadoras e estratégicas (RABAGLIO, 2001) ou técnicas, intelectuais, cognitivas, relacionais, sociais e políticas, didático-pedagógicas, metodológicas, de liderança e organizacionais (RESENDE, 2003).

O ensino por competências visa formar o aluno de forma que o mesmo esteja apto para desempenhar as funções previstas para seu cargo, isto é, possuir competências inerentes a sua função. Diante disso, torna-se fundamental o mapeamento dos componentes da área atitudinal, tendo em vista a correta mensuração das competências a serem atingidas pelos cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). Dentre os esforços, que têm sido desenvolvidos, está o Projeto de Acompanhamento e Avaliação dos Atributos da Área Atitudinal (P4A).

Entretanto é necessário que haja a diminuição da subjetividade tanto na aplicação, como na interpretação dos dados referentes à área atitudinal. O presente estudo visa obter uma validação externa do P4A atendendo os critérios de validade e fidedignidade que devem ter os instrumentos de avaliação afetos à área da psicologia.

Competência, segundo o Centro de Estudos de Pessoal do Exército Brasileiro (CEP), é a capacidade de mobilizar ao mesmo tempo e de maneira inter-relacionada, conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e experiências para decidir e atuar em situações diversas. A literatura do ramo da Administração e da Gestão de Recursos Humanos contempla o conceito de competência apenas como conhecimento, habilidade e atitude, o CHA. Porém, devido às especificidades da atividade militar esses conceitos são transpassados pelos valores e pelas experiências. Os valores permitem que o oficial cumpra sua missão de forma alinhada com as diretrizes estratégicas do comando do exército e que esse mesmo oficial tome as melhores decisões em um ambiente incerto. As experiências permite que as tarefas sejam cumpridas de forma eficaz e eficiente, evitando baixas, perdas materiais e desgaste da imagem institucional da Força Terrestre.

O objetivo principal do desenvolvimento de competências é adquirir aptidões que possibilitem maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução das atividades que o futuro Aspirante à Oficial do Exército Brasileiro desempenhará na Tropa. Em virtude

dessas missões a serem cumpridas estarem inseridas em um cenário dinâmico, deve ser sempre levando em conta as seguintes condicionantes: Sociedade do conhecimento, Guerra em amplo espectro, Militar Polivalente, Atuar em operações de guerra assimétrica, Decidir em ambiente incerto, Estratégia Nacional de Defesa.

As operações militares devem ser calcadas na legalidade, pois na “sociedade do conhecimento” as pessoas tem acesso imediato às informações na palma da mão, através de *tablets* e *smartphones*. O cidadão consulta leis e estatutos durante a ação da tropa, e caso tenha algum de seus direitos violado, tem condições de prontamente fotografar, filmar e postar imediatamente em *broadcasts* ou redes sociais. Na guerra em amplo espectro, o oficial deve considerar todas as dimensões do campo de batalha, incluindo meios de guerra eletrônica (espectro eletromagnético) e a guerra cibernética (ciberespaço). Militar polivalente, no sentido de ser capaz de atuar em missões diversificadas, quer seja de pacificação em comunidades ou conflitos armados em áreas fronteiriças. A capacidade de atuar em operações de guerra assimétrica é imprescindível, pois muitas vezes, não se identifica quem é o inimigo, como é caso do crime organizado infiltrado nas comunidades, dos terroristas que fazem parte da população local no cenário árabe ou de guerrilheiros infiltrados nas localidades ribeirinhas da Amazônia.

As competências para decidir em ambiente incerto também são fundamentais, pois, não há tempo para solicitar diretrizes do escalão superior e o oficial, comandante de pequena fração, deve tomar decisões que certamente terão reflexos estratégicos na operação. O alinhamento à Estratégia Nacional de Defesa é também um ponto nevrálgico, tendo em vista que a mesma rege o emprego e os tipos de atuação das forças armadas, de acordo com o interesse geopolítico e estratégico do Brasil.

O objetivo primordial do ensino por competências é inserir no contexto da educação a preparação para o cadete, não só em termos de conhecimentos, mas também habilidades e atitudes que permitirão ao futuro oficial o desempenho de seu cargo de modo a lidar com os desafios que a profissão reserva. O Projeto de Acompanhamento e Avaliação de Atributos da Área Atitudinal (P4A) é constituído por quarenta e quatro atributos que integram as competências necessárias para que o futuro oficial combatente do Exército Brasileiro desempenhe adequadamente as tarefas inerentes ao seu posto. Sua

operacionalização se dá em função da avaliação em atividades desenvolvidas no contexto da formação do oficial na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN).

Os dados colhidos pelo P4A, segundo Baptista (2013), norteiam as ações corretivas e os processos decisórios afetos à área atitudinal.

### **1.1 Problema**

O inventário de Atributos Atitudinais para cadetes é adequado para alimentar de dados a plataforma de TI do Projeto de Acompanhamento e Avaliação de Atributos da Área Atitudinal? E Através do referido inventário é possível verificar os níveis da síndrome de Burnout e satisfação do trabalho em Cadetes?

### **1.2 Hipótese**

O inventário de Atributos Atitudinais está adequado para o contexto dos Cadetes da AMAN e através do mesmo é possível verificar os níveis da síndrome de Burnout e satisfação com o trabalho nos cadetes da AMAN.

### **1.3 Objetivos**

Objetivo Geral: validar, como instrumento de autoavaliação, o Inventário de Atributos Atitudinais para o Cadete aplicado no Projeto de Acompanhamento e Avaliação de Atributos da Área Atitudinal.

Objetivos Específicos:

- Comparar os dados obtidos com o instrumento de autoavaliação com níveis de síndrome de Burnout em Cadetes;
- Comparar os dados obtidos com o instrumento de autoavaliação com níveis de satisfação com o trabalho;

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1. Breve histórico da AMAN**

Com a transferência da Corte Portuguesa para o Brasil em 1808, D João IV instalou duas instituições de nível superior no Brasil: A Escola de Medicina na Bahia e a

Academia Real Militar no Rio de Janeiro. Após sua instalação na Praia Vermelha e posteriormente em Realengo, ambas na cidade do Rio de Janeiro, em 1931, a partir da elaboração de um plano, arquitetado para buscar melhores condições físicas, estratégicas e geográficas, para a então sede da Escola Militar do Realengo, idealizou-se a transferência da mesma para Resende. Esse fato marcou a história da cidade, com o início da construção das novas instalações no ano de 1938, e que futuramente deram origem a nova Escola Militar. E, em 1944, com as obras concluídas, foi criada a Escola Militar de Resende, sendo declarada extinta a Escola Militar do Realengo. ([www.aman.ensino.eb.br](http://www.aman.ensino.eb.br))

Em 23 de abril de 1952, a Escola Militar de Resende, por força de um decreto foi transformada em Academia Militar das Agulhas Negras – AMAN, sendo considerada atualmente como uma Instituição de Ensino de Nível Superior, que tem como importante missão, formar Oficiais de Carreira, da linha de ensino militar bélico do Exército Brasileiro. E o desenvolvimento de suas atividades educacionais de nível superior tem como base um currículo específico e metodologias que incluem disciplinas relacionadas às ciências humanas e exatas, constituindo as Ciências Militares, que são oficialmente reconhecidas pelas leis de ensino do país. ([www.aman.ensino.eb.br](http://www.aman.ensino.eb.br))

O acesso a AMAN ocorre por intermédio da EsPCEEx – Escola Preparatória de Cadetes do Exército, que está localizada na cidade de Campinas – SP. Instituição de ensino militar do Exército que está incumbida do processo de seleção e preparo de jovens para o corpo militar da ativa do Exército Brasileiro, na condição de aluno. A seleção ocorre anualmente, sendo necessário que o candidato participe de um processo seletivo, concurso público de âmbito nacional. ([www.aman.ensino.eb.br](http://www.aman.ensino.eb.br))

Ao concluir o curso na EsPCEEx com aproveitamento, o aluno poderá ingressar na AMAN na condição de praça especial, recebendo o título de Cadete, posição hierárquica situada entre o Subtenente e o Aspirante a Oficial. Onde permanecerá por quatro anos (4 anos) no Curso de Formação de Oficiais das Armas, do Quadro de Material Bélico ou do Serviço de Intendência do Exército Brasileiro. Após esse período o Cadete torna-se Aspirante à Oficial recebendo assim o grau de bacharel em Ciências Militares. ([www.aman.ensino.eb.br](http://www.aman.ensino.eb.br))

A ideologia da AMAN é direcionar toda sua atenção para com a formação moral e cívico-profissional dos Cadetes, proporcionando ao Exército Brasileiro, uma gama de oficiais íntegros, dotados de honra, honestidade, respeito, lealdade, senso de justiça e disciplina, patriotismo e camaradagem. E, o interesse pela excelência na formação do líder e para com os demais instrumentos empregados nesse processo desafiador, consolida o reconhecimento ao Marechal José Pessôa, idealizador da AMAN. (www.aman.ensino.eb.br)

O Sistema de Ensino do Exército Brasileiro no século XXI vem se desenvolvendo principalmente através de mudanças organizacionais, seguindo um processo gradual de educação continuada, que possibilita o desenvolvimento do conhecimento de forma ascendente e em diversas áreas, tais como, a científica, tecnológica e filosófica. Esses avanços têm como finalidade gerar recursos humanos altamente qualificados, necessários à ocupação de cargos e o desempenho de funções dentro da sua própria estrutura organizacional.

Assim, o militar da ativa e integrante da estrutura organizacional do Exército Brasileiro, deverá estar apto a desenvolver grande capacidade de adaptabilidade e gerenciamento, com a finalidade de atuar na tomada de decisões de forma rápida e competente durante as operações descentralizadas, em frentes de combate e diante da adversidade e imprevisibilidade da capacidade de reação do inimigo.

Esses novos atributos, valorizados atualmente, vão de encontro ao perfil do militar contemporâneo do Exército Brasileiro, que ao final do curso na AMAN, graduar-se-á bacharel em Ciências Militares, com qualificação suficiente para ocupar cargos militares e desempenhar funções de Tenente e Capitão não aperfeiçoado, estando apto ainda a dar prosseguimento à carreira Militar. E na AMAN o ensino encontra-se em perfeita sincronia com a atual legislação que regula o nível de grau superior no país, assegurando os direitos correspondentes à equivalência curricular com a Lei de Ensino do Exército. (www.aman.ensino.eb.br)

## **2.2. Avaliação Atitudinal**

A área afetiva é conceituada como o domínio do comportamento humano que compreende todos os aspectos relacionados com valores, atitudes, sentimentos, interesses e emoções; já atributo é conceituado como característica relativamente consistente do indivíduo, para responder de uma maneira determinada às situações. Tais conceitos estão prescritos nas Normas de Elaboração do Conceito Escolar (Portaria nº 102/Departamento de Ensino e Pesquisa, de 28 de dezembro de 2000).

Os dados colhidos pelo P4A orientam as ações corretivas e os processos decisórios afetos à área afetiva. Ele é um instrumento que foi desenvolvido com a finalidade de mensurar os componentes atitudinais, evidenciados pelos cadetes da AMAN durante as atividades em grupo realizadas ao longo do período de formação, cuja duração é de quatro anos em regime de internato. A AMAN necessita de um instrumento para mensurar o desenvolvimento da personalidade dos militares que está formando. Desta forma, a ação é contínua durante os quatro anos de formação, onde a escola exerce a correlação no que diz respeito ao comportamento.

Para Sisson (2000), "Algum tipo de medida de desempenho é pré-requisito para julgar se uma operação é boa ruim ou indiferente. Sem a medida de desempenho, seria impossível exercer qualquer controle sobre a operação de forma contínua". O referido autor trata da medida de desempenho do ponto de vista da produção, todavia sua afirmativa se relaciona ao assunto em tela.

O docente na AMAN é responsável por observar, acompanhar e desenvolver no cadete, em todas as atividades previstas, aspectos afetivos, cognitivos e psicomotores, e abastecer com informações o sistema de avaliação referente à cada um destes domínios. Este trabalho trata especificamente, da área afetiva, campo fundamental no desenvolvimento profissional que se deseja e ao qual o P4A está diretamente relacionado.

Inúmeras são as oportunidades em que os cadetes realizam atividades em grupos, por exemplo: atividades em sala de aula e exercícios no terreno. Nessas oportunidades, ocorrem interações interpessoais que possibilitam uma percepção de si mesmos e dos outros membros dos grupos de trabalho. Como aplicação do P4A, durante o ano de

instrução, a coleta de dados se caracteriza por ser homogênea e constante. Assim, tem-se um retrato da personalidade do cadete de maneira clara.

Por se tratar de uma pesquisa com produção de conhecimentos elementares quando se trata do entendimento do processo de educação do cadete, a pesquisa realizada foi do tipo descritiva para melhor compreender essa concepção e para a obtenção dos principais dados do estudo utilizados foi utilizada a pesquisa de campo.

### **2.2.1 Análise e Validação Externa**

Atualmente, há cada vez mais, a integração entre os meios civil e militar. O Exército Brasileiro realiza diversas operações interagências, e depois do advento do Ministério da Defesa, há um alinhamento da sociedade civil com o pensamento militar para delinear as Estratégias Nacionais de Defesa. Diante disso, a validação externa das ferramentas de medidas de desempenho do capital humano é imprescindível para conceder à Força Terrestre reconhecimento dos processos utilizados para mensuração da dimensão atitudinal na formação dos futuros oficiais.

O objetivo do presente estudo foi a investigação da validade do programa P4A como instrumento de avaliação. O estudo foi desenvolvido em nível de dissertação junto ao Mestrado em Psicologia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro em parceria institucional. As etapas do estudo foram:

- 1) Estudo da validade interna do P4A, com procedimentos de análise fatorial exploratória e análise fatorial confirmatória, agrupando os itens do instrumento em fatores;
- 2) Análise comparativa dos resultados fornecidos pelo P4A e a sua correlação com Síndrome de Burnout e a Satisfação no Trabalho.

Como resultado esperado está a validação do P4A como instrumento de auto avaliação.

### **2.3. Síndrome de Burnout**

A síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde).

Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso.

Profissionais das áreas de educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno.

Os primeiros estudos sobre a síndrome de Burnout iniciaram na década de 70 com Freudenberger (1974), quando observou nos voluntários com os quais trabalhava, um processo gradual de desgaste no humor e/ou desmotivação. Em 1976, Maslach (1982) empregou o termo para referir-se a uma situação que afeta, com maior frequência, pessoas que, em decorrência de sua profissão, mantêm um contato direto e contínuo com outros seres humanos. Para Freudenberger (1970), o nome Burnout deve origem no verbo inglês “to Burnout” queimar-se por completo, consumir-se. Através de seu cansaço e frustração que o trabalho lhe trazia concluiu-se que esta síndrome é “um estado de esgotamento físico e mental ligada à vida profissional”.

Para Coda (1986), Burnout consiste na “síndrome da desistência”, pois o indivíduo, nessa situação, deixa de investir em seu trabalho e nas relações afetivas que dele decorrem e, aparentemente torna-se incapaz de se envolver emocionalmente com o mesmo, portanto entram em Burnout ao se sentirem incapazes de investir afetivamente em seu trabalho.

Suas características são: exaustão emocional – sentimentos muito fortes de tensão emocional que produz uma sensação de esgotamento, de falta de energia e de recursos emocionais próprios para lidar com as rotinas da prática profissional e representa a

dimensão individual da síndrome –, diminuição da realização pessoal – tendência que afeta as habilidades interpessoais relacionadas a prática profissional, que influi diretamente na forma de atendimento e contato com os usuários, bem como com a organização/escola – e despersonalização – resultado do desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas, ceticismo, insensibilidade e despreocupação com respeito a outras pessoas, por vezes indiferentes e cínicas em torno daqueles que entram em contato direto.

Pode ser um fator de proteção, mas representa risco de desumanização, constituindo a dimensão interpessoal de Burnout – (MASLACH, 1998). Abouserie (1996), afirmam que a síndrome de Burnout é uma experiência subjetiva, que agrupa sentimentos e atitudes implicando alterações, problemas e disfunções psicofisiológicas com consequências nocivas para as pessoas e a organização, sendo que esta afeta diretamente a qualidade de vida do indivíduo. Por isso, é necessário um estudo também filosófico onde se explicita a natureza humana e, principalmente, as dinâmicas interpessoais que possam interferir no desempenho e produtividade no trabalho. Psicólogos, por atuarem na área de saúde mental estão entre a clientela de risco da Síndrome de Burnout.

O local de trabalho, portanto, também influencia sensivelmente o grau de realização pessoal no trabalho e a possibilidade de se desenvolver Burnout e estresse a partir de um ambiente que exerça pressão nos indivíduos. Especificamente em relação à psicoterapeutas, Frazer (1983), identificou cinco fatores desencadeadores de estresse: manutenção da relação terapêutica, agendamento, dúvida profissionais, envolvimento excessivos no trabalho e esgotamento pessoal. Os sintomas identificados nesta síndrome são: Físicos (cansaço a todo o momento, enxaqueca, dores musculares, distúrbios do sono, dores no estômago); Psíquicos (tentativa de suicídio falta de atenção e concentração e alterações de memória); Comportamentais (irritabilidade, resistência a mudanças e perda de iniciativa) e Defensivos (perda de interesse pelo trabalho e pelas coisas pessoais, ironia e isolamento). O método mais usado para tratar a síndrome de Burnout é o uso de medicamentos associados às sessões de psicoterapia.

Como estratégia de prevenção, ou “*Coping*”, alguns hábitos também podem trazer benefícios para o paciente: praticar meditação ou relaxamento; desenvolver a

espiritualidade; sempre fazer exercícios e estabelecer um ritmo de trabalho para que não prejudique a sua vida social e não se sobrecarregar com responsabilidades. O contexto sócio-econômico a que estão sujeitos os profissionais de saúde mental no Brasil e os da educação devem ser considerados.

Trata-se de uma síndrome na qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas não lhe importam e qualquer esforço lhe parece em vão. Ela não aparece repentinamente como resposta a um estressor determinado, mas emerge de uma sequência de fatores. A preocupação das escolas com a(s) pessoa(s) que possui(em) a síndrome de Burnout é mínima, ou seja, quando os trabalhadores estão com problemas isto é pessoal e não estão relacionados a precariedade de seus salários, de recursos, excesso de trabalho sem remuneração e direitos usurpados. Burnout nos professores é conhecido como uma exaustão física e emocional que começa com um sentimento de desconforto que pouco a pouco diminui a vontade de lecionar. As consequências prejudiciais para ambas as partes: a produção reduz, a qualidade do trabalho é ruim, há maior absenteísmo, número elevado de licença-saúde, dentre outros.

#### **2.4. Satisfação com o trabalho**

A satisfação no trabalho é um fenômeno amplamente estudado e esse interesse decorre da influência que a mesma pode exercer sobre o trabalhador, afetando sua saúde física e mental, atitudes, comportamento profissional, social, tanto com repercussões para a vida pessoal e familiar do indivíduo como para as organizações (LOCKE, 1969).

Os estudos sistematizados sobre satisfação no trabalho iniciaram-se na década de 30 e desde então têm despertado o interesse de profissionais de saúde e de pesquisadores das mais diversas áreas.

Ainda não há consenso sobre conceitos nem sobre teorias ou modelos teóricos de satisfação no trabalho. Além disso, diferentes conceitos e definições para o mesmo construto têm gerado dificuldades e até mesmo falhas metodológicas em estudos sobre o tema (MARTINEZ, 2002).

Apesar de relevante e frequentemente mencionada, a relação entre satisfação no trabalho e saúde tem sido insuficientemente pesquisada e aplicada, segundo Martinez

(2002). O conhecimento sistematizado sobre a maneira como se configuram e os resultados das relações entre satisfação e saúde são relevantes, tanto para auxiliar no estabelecimento de um consenso ou consolidar teorias sobre satisfação no trabalho, como, principalmente, para que estes conhecimentos sejam utilizados como subsídios na concepção, implementação e avaliação de medidas preventivas e corretivas no ambiente psicossocial no trabalho, visando a promoção e proteção da saúde do trabalhador.

O ambiente psicossocial no trabalho engloba a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho. Fatores psicossociais no trabalho são aqueles que se referem à interação entre e no meio ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e habilidades do trabalhador, necessidades, cultura, causas pessoais extra-trabalho que podem, por meio de percepções e experiência, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 1984).

#### **2.4.1 Conceitos de satisfação no trabalho**

Satisfação no trabalho tem sido definida de diferentes maneiras, dependendo do referencial teórico adotado. As conceituações mais frequentes referem-se a satisfação no trabalho como sinônimo de motivação, como atitude ou como estado emocional positivo havendo, ainda, os que consideram satisfação e insatisfação como fenômenos distintos, opostos.

#### **2.4.2 Satisfação no trabalho como sinônimo de motivação**

A confusão entre os termos "motivação" e "satisfação" tem sido considerada como causa de falhas na formulação de hipóteses e na seleção de instrumentos de pesquisas, especialmente naquelas destinadas a correlacionar satisfação no trabalho com produtividade (MARTINEZ, 2002).

A diferença entre motivação e satisfação é claramente assinalada por Steuer (1989), ao explicitar que motivação manifesta a tensão gerada por uma necessidade e satisfação expressa a sensação de atendimento da necessidade.

### **2.4.3 Satisfação no trabalho como atitude**

Por atitude entende-se a "disposição para atuar e assumir posição perante determinadas situações" (PÉREZ-RAMOS, 1980) ou como a combinação de conceitos, informações e emoções que resultam em uma resposta favorável ou desfavorável com respeito a uma pessoa em particular, grupo, ideia, evento ou objeto e que, por serem derivadas de crenças, são poderosas influências sobre o comportamento e a aprendizagem. Portanto, se atitudes são disposições para agir, decorrentes de conceitos, informações e emoções, podemos considerar que algumas atitudes podem ser decorrentes da satisfação no trabalho, mas não a sua definição.

### **2.4.4 Satisfação versus insatisfação no trabalho**

Satisfação e insatisfação no trabalho são consideradas como os dois extremos de um mesmo fenômeno, sendo frequentes os estudos que adotam uma medida de satisfação por meio de escalas que vão de um extremo de "muito satisfeito" até o extremo oposto de "muito insatisfeito", conforme demonstram vários estudos.

Outros autores optam por adotar a distinção entre satisfação e insatisfação estabelecida na Teoria da Motivação-Higiene, que considera satisfação e insatisfação no trabalho como fenômenos distintos, de natureza diversa, onde a insatisfação é determinada pela carência dos fatores extrínsecos ao trabalho ou "fatores de higiene" (remuneração, supervisão, ambiente de trabalho) e a satisfação é determinada pelos fatores intrínsecos ao trabalho ou "fatores motivadores", relacionados ao conteúdo do trabalho e aos desafios das tarefas (CODA, 1986; PÉREZ-RAMOS, 1980).

### **2.4.5 Satisfação no trabalho como estado emocional**

Satisfação no trabalho é considerada um estado emocional agradável resultante da avaliação que o indivíduo faz de seu trabalho e resulta da percepção da pessoa sobre como este satisfaz ou permite satisfação de seus valores importantes no trabalho (Locke, 1969).

Nesta conceituação, observam-se os dois aspectos considerados como componentes da satisfação no trabalho: (a) um componente cognitivo, que diz respeito ao que o indivíduo pensa e a suas opiniões sobre o trabalho e (b) um componente afetivo ou

emocional, que diz respeito a quão bem uma pessoa se sente em relação a um trabalho, sugerindo que a satisfação no trabalho é baseada parcialmente no que o indivíduo pensa e parcialmente no que o indivíduo sente. Portanto, satisfação no trabalho também pode ser definida como "um sentimento experienciado pelo trabalhador em resposta à situação total do trabalho", segundo Frazer (1983).

A definição de Locke (1969) para insatisfação no trabalho não é a de um fenômeno distinto da satisfação no trabalho, mas a de seu oposto, semântico, ambos compondo os dois extremos do mesmo fenômeno. Em outras palavras, "não existe um limite superior de satisfação absoluta, enquanto o limite inferior funde-se de forma indistinguível na insatisfação, a qual não tem limite inferior absoluto" (Fraser, 1983, p. 56).

#### **2.4.6 Modelos teóricos sobre satisfação no trabalho**

O primeiro estudo sobre satisfação no trabalho data de 1920 (Steuer, 1989). Desde então, a satisfação no trabalho vem sendo amplamente estudada sob diferentes referenciais teóricos. Apresenta-se a seguir, um sumário das principais abordagens teóricas selecionadas para o tema. Este resumo pretende apenas ilustrar as principais características dos modelos ou teorias. A Teoria de Locke sobre Satisfação no Trabalho é apresentada com mais detalhes tanto por ser a mais utilizada em pesquisas sobre o tema (Martinez, 2002), como por se considerar como sendo uma das que apresenta maior abrangência e coerência teórica.

#### **2.4.7 Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas**

À medida que as primeiras, ou necessidades mais básicas, fossem satisfeitas, surgiriam às necessidades dos níveis seguintes, até se chegar às mais elevadas. Porém, esta hierarquia não é rígida: necessidades mais elevadas podem surgir antes das mais básicas terem sido completamente satisfeitas, pois estes níveis podem ser interdependentes e justapostos (Maslow, 1970). PÉREZ-RAMOS (1980, p. 49) ressalta ainda que "o modelo teórico de Maslow é importante para compreender e explicar o comportamento das pessoas na situação de trabalho, especialmente em termos de

satisfação, enfatizando a tendência humana de progredir e ultrapassar os respectivos níveis da escala hierárquica" (de necessidades).

De acordo com esta teoria, pode-se inferir que o trabalho tem papel importante para os indivíduos na medida em que os aspectos psicossociais do trabalho favoreçam ou dificultem a satisfação das necessidades humanas.

#### **2.4.8 Teoria X – Teoria Y**

Na década de 1960 McGregor apresentou a Teoria X, na qual o homem é considerado um ser indolente, passivo, irresponsável e resistente à inovações. A hierarquia é necessária e a administração deve organizar e controlar os empregados. A satisfação no trabalho é vista como decorrente das recompensas financeiras (LICHT, 1990).

Observando a falta de consistência e a inadequação da Teoria X, McGregor formula a Teoria Y, na qual as causas da indolência e falta de responsabilidade devem ser procuradas nos métodos da organização e controle do trabalho. Na Teoria Y o princípio fundamental é a integração entre os objetivos individuais e organizacionais e McGregor considera que "dependendo de condições evitáveis, o trabalho pode ser fonte de satisfação (e será feito voluntariamente), ou fonte de castigo (e, se possível, será evitado)".

A Teoria Y avança em relação às anteriores ao contemplar aspectos da organização do trabalho como elementos determinantes das relações homem-trabalho.

#### **2.4.9 Teoria da Motivação-Higiene**

Em 1959, Herzberg estrutura um modelo no qual satisfação e insatisfação são fenômenos de natureza diversa. A insatisfação seria determinada pela carência ou deficiência de "fatores de higiene" que são aqueles relacionados à remuneração, supervisão, ambiente de trabalho, políticas da empresa, condições de trabalho e relações interpessoais. Por serem externos ao indivíduo, são chamados de fatores extrínsecos (HERZBERG, 1971).

A satisfação seria determinada pela existência de "fatores motivadores" considerados eficazes na motivação dos indivíduos para um esforço e desempenho superior e compreendem realização, reconhecimento, conteúdo do trabalho, responsabilidade e crescimento profissional. São denominados de fatores intrínsecos por estarem relacionados ao desenvolvimento pessoal, segundo Herzberg (1971).

Apesar de amplamente utilizada no estudo da satisfação no trabalho, esta teoria recebeu críticas à falta de consistência empírica na divisão dos aspectos do trabalho como intrínsecos ou extrínsecos: Locke e Whiting (1974) e relatam que alguns de seus estudos e de outros autores identificaram aspectos classificados por Herzberg como motivadores, e outros classificados como de higiene, como responsáveis tanto pela satisfação como pela insatisfação no trabalho, ou seja, que a mesma classe de eventos é responsável tanto por satisfação como por insatisfação.

Outro aspecto apontado é que Herzberg não considera a existência de diferenças entre empregados no relato de fontes de satisfação e insatisfação no trabalho, uma vez que, embora seja possível defender que todos os homens têm as mesmas necessidades, não é possível defender que tenham os mesmos valores e estes diferentes valores não podem ser desconsiderados na avaliação das fontes de satisfação e insatisfação (LOCKE, 1976).

#### **2.4.10 Teoria da Expectância**

Esta teoria, que tem em Vroom um de seus principais representantes, sustenta que desejos e expectativas conscientes do indivíduo são mais importantes do que seus impulsos ou necessidades inconscientes. Haveria um processo cognitivo com raciocínio lógico para tomar decisões onde o indivíduo pondera a soma das valências e a probabilidade de êxito e é este processo que determina a motivação.

Vroom (1967) considera que a valência é uma orientação afetiva em relação a um resultado específico, é a percepção da satisfação antecipada por um resultado. A valência de um trabalho é função do produto das valências de todos os outros resultados que possam ser obtidos e da concepção de instrumentalidade que este trabalho tem para o alcance desses resultados. Assim, a extensão da satisfação no trabalho estaria diretamente

relacionada com a extensão pela qual o trabalho é instrumental para o alcance de objetivos considerados atrativos ou valiosos para o indivíduo.

#### **2.4.11 Teoria da Imaturidade-Maturidade**

Esta teoria, formulada por Argyris nos anos 1960-1970, considera que o desenvolvimento ou crescimento do indivíduo no trabalho depende das condições que a organização lhe oferece e que a organização cria papéis e situações que mantêm a imaturidade dos empregados visando adaptá-los ao trabalho, o que frustra seu desenvolvimento e os impede de alcançar plena satisfação no trabalho.

Esse autor propõe mudanças a serem incorporadas nas organizações que possibilitem o desenvolvimento do empregado, partindo da imaturidade para chegar à maturidade, onde esse empregado seria mais participativo, independente, com interesses mais profundos, comportamento mais complexo e consciência e controle sobre si (ARGYRIS, 1969). Nesta proposta de mudanças organizacionais "está implícita a idéia do homem valorizado e identificado com os objetivos da organização, possibilitando, desta maneira, alto grau de satisfação no trabalho e maior produtividade" (PÉREZ-RAMOS, 1980, p. 61).

#### **2.4.12 Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho**

Esta subárea do conhecimento tem suas bases na teoria psicanalítica e se desenvolveu de maneira mais sistematizada a partir da de 1970, sobretudo na França, dentre outros autores, com Dejours, firmando-se com a análise da psicodinâmica das situações de trabalho (Seligmann-Silva, 1994). Nesta, a divisão das tarefas modularia o sentido e o interesse do trabalho para o indivíduo, enquanto a divisão dos homens modularia as relações entre as pessoas e mobilizaria a afetividade e, dessa forma, a organização do trabalho afetaria o funcionamento psíquico.

Neste referencial teórico, o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando se opõe à livre atividade, quando a liberdade para organização do trabalho é limitada, opondo-se aos desejos do trabalhador, gerando aumento da carga psíquica e

abrindo espaço para o sofrimento no trabalho. Dejours aborda o sofrimento no trabalho por meio da noção de "carga psíquica", que se refere aos elementos afetivos e relacionais da carga mental do trabalho, onde a carga mental compreende fenômenos de ordem neurofisiológica e psicológica (Dejours, 1994). Neste contexto, o bem-estar, em matéria de carga psíquica, seria decorrente da existência de um sentido atribuído ao trabalho executado. Se um trabalho é livremente escolhido e organizado ele oferece vias de descarga da carga psíquica e é um trabalho equilibrante, estruturante.

Se não permite a descarga da energia psíquica acumulada, tornando-se fonte de tensão e desprazer, a carga psíquica origina a fadiga e, a partir daí, a patologia; é o trabalho fatigante (Dejours, 1994). Em outras palavras, quando o trabalho permite o alívio da carga psíquica, é um instrumento de equilíbrio e fonte de prazer para o trabalhador. Quando não o permite, o trabalho dá origem ao sofrimento e à patologia. O sofrimento é considerado uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o bem-estar psíquico, implicando em um estado de luta contra as forças que o empurram em direção à doença mental (Dejours & Abdoucheli, 1994). A questão deveria então ser enunciada em termos de identificar quais os componentes do trabalho que se opõem à descarga de energia, que travam o livre jogo do sistema "motivação-satisfação" (ou desejo-prazer) Dejours (1994).

Dejours (1987) considera a insatisfação no trabalho como uma das formas fundamentais de sofrimento do trabalhador e relacionada ao conteúdo da tarefa. Tal insatisfação pode ser decorrente de sentimentos de indignidade pela obrigação de realizar uma tarefa desinteressante e sem significado, de inutilidade por desconhecer o que representa o trabalho no conjunto das atividades na empresa, de desqualificação, tanto em função de questões salariais como ligadas à valorização do trabalho, em aspectos como responsabilidade, risco ou conhecimentos necessários.

#### **2.4.13 Teoria da Satisfação no Trabalho de Locke**

Este modelo, concebido e desenvolvido por Locke a partir dos anos 1970, tem seu fundamento na concomitância dos "valores" (importância que a pessoa atribui à meta que deseja alcançar) e das "metas" (o objetivo desejado), que são os impulsores que levam o

indivíduo a agir (desempenho), obtendo resultados (satisfação) que irão servir como feedback (reforço) para a atribuição dos valores (Perez-Ramos, 1990).

Para Locke (1976), a resposta emocional é um reflexo de um julgamento de valores dual: a discrepância entre o que o indivíduo quer e o que ele percebe como obtendo e a importância do que ele quer (o quanto ele quer). Portanto, a intensidade da emoção vai depender do local em que os valores implicados na emoção ocupam da hierarquia de valores do indivíduo (LOCKE, 1984). A obtenção de valores importantes está associada com alta satisfação, a obtenção de valores sem importância não está associada com satisfação e a presença de características desvalorizadas é associada com insatisfação.

Partindo deste referencial, Locke (1969, 1976) considera a satisfação no trabalho como uma função da relação percebida entre o que um indivíduo quer de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo. A satisfação no trabalho seria, então, um estado emocional prazeroso, resultante da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo, relacionados ao trabalho. Insatisfação no trabalho seria um estado emocional não prazeroso, resultante da avaliação do trabalho como ignorando, frustrando ou negando os valores do indivíduo, relacionados ao trabalho. Assim, a satisfação e insatisfação no trabalho não são fenômenos distintos, mas situações opostas de um mesmo fenômeno, ou seja, um estado emocional que se manifesta na forma de alegria (satisfação) ou sofrimento (insatisfação) (LOCKE, 1984).

Nesta perspectiva teórica, o trabalho não seria uma entidade, mas uma interação complexa de tarefas, papéis, responsabilidades, relações, incentivos e recompensas em determinado contexto físico e social. E, por isso, o entendimento da satisfação no trabalho requer que o trabalho seja analisado em termos de seus elementos constituintes, e onde satisfação no trabalho global é o resultado da satisfação com diversos elementos do trabalho (LOCKE, 1969, 1976).

Embora existam diferenças individuais significativas em relação ao que os trabalhadores querem de seus trabalhos, também existem grandes semelhanças entre os fatores causais da satisfação no trabalho segundo, Locke (1984). Estes fatores causais pertencem a dois grandes grupos: (a) eventos e condições (trabalho em si, pagamento, promoção, reconhecimento, condições de trabalho e ambiente de trabalho, e (b) agentes (colegas e subordinados, supervisão e gerenciamento, empresa/organização) (LOCKE,

1976). A satisfação no trabalho pode afetar aspectos comportamentais, a saúde física e a saúde mental, com consequências tanto para os trabalhadores como para a empresa.

Dos diversos referenciais teóricos aqui resumidos, nem todos são exclusivos ou específicos sobre satisfação no trabalho e alguns contemplam a satisfação em suas relações com a motivação, identificação com o trabalho, produtividade e/ou qualidade de vida. Alguns modelos detêm-se na experiência do indivíduo, outros na avaliação da probabilidade de consequências, outros nas características subjetivas e necessidades individuais, outros no meio ou entorno social e outros na situação de trabalho, sendo que todos eles contribuem para uma melhor compreensão da satisfação no trabalho. Porém, como este fenômeno está situado no campo das subjetividades, seria muito difícil, se não impossível, encontrar padrões universais para este fenômeno (LOCKE, 1969).

É importante enfatizar ainda que, embora as respostas sejam individuais, existe uma semelhança entre o que o conjunto dos trabalhadores quer ou espera de seu trabalho (Henne & Locke, 1985), o que permite que um determinado referencial teórico seja utilizado tanto para estudos com abordagem qualitativa, como em estudos com abordagem quantitativa, epidemiológica.

Concepções da satisfação no trabalho Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Vale ressaltar que esse autor difere valores de necessidades, em que necessidades referem-se à sobrevivência e ao bem-estar do indivíduo, sendo essas inatas e comuns a todos, e os valores são diferentes de pessoa para pessoa, pois vai ao encontro do que o indivíduo deseja ou percebe como benéfico (LOCKE, 1969, 1976). Segundo Locke (1969 e 1976), a satisfação no trabalho é um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por tratar-se de um estado emocional, a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação). Apesar de Locke (1969 e 1976) relatar que a satisfação no trabalho é um fenômeno individual, ressalta que os fatores causais podem ser classificados em dois grandes grupos: eventos e condições do trabalho (trabalho propriamente dito, pagamento, promoção, reconhecimento, condições de trabalho, ambiente de trabalho); e agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização), assinalando que os fatores

causais devem ser analisados em suas inter-relações. Locke (1976) refere que a satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador.

Para Harris (1989), a satisfação no trabalho é um sentimento que resulta da situação total do trabalho. Fraser (1996) apresenta satisfação no trabalho como um estado pessoal, subjetivo, dinâmico e constantemente modificável por condições intrínsecas e extrínsecas do trabalho e do trabalhador. Locke (1969 e 1976), concorda que satisfação e insatisfação no trabalho fazem parte de um mesmo fenômeno, não sendo desassociados. Martinez (2002) aponta que essa concepção considera que a satisfação e a insatisfação, estão em um contínuo, em que a satisfação encontra-se em um extremo e a insatisfação em outro, “não dando suporte à concepção de dois contínuos unipolares independentes (um pertencendo à satisfação e outro, à insatisfação)”.

Algumas definições sobre o tema satisfação no trabalho apresentam-se divergentes. Alguns autores consideram como um estado emocional, um sentimento, conforme apresentado anteriormente (LOCKE, 1976; HARRIS). Outros consideram satisfação como uma atitude. Essas diferenças podem resultar em erros metodológicos de pesquisa e devem ser observadas e consideradas quando da escolha do instrumento de medida para ir ao encontro dos objetivos propostos. A satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Já Robbins (2002) define satisfação no trabalho “como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”.

Esse autor assim define pois considera que o homem possui uma reação ativa às situações de trabalho que não o satisfazem, deliberando atitudes de mudanças. Esta concepção aborda a satisfação e a insatisfação no trabalho como fenômenos distintos, sendo que a insatisfação está relacionada aos fatores que determinam o trabalho, como ambiente, recompensas e chefia, sendo essa concepção baseada na Teoria de Herzberg. Locke (1969 e 1976) aponta falhas em algumas teorias desse tema, como a de Herzberg, que considera satisfação e insatisfação fenômenos distintos, não indicando as diferenças individuais de percepção da satisfação no trabalho, justificando essa falha com a afirmativa de que os valores são pessoais, sendo emocionais os principais determinantes no trabalho.

Para Bergamini & Beraldo (1988), as definições sobre satisfação no trabalho, independentemente da concepção abordada, só possuem valia se consideradas as diferenças individuais resultantes das variáveis inatas em interação com as experiências vividas. Sendo a satisfação no trabalho influenciada pela capacidade de enfrentamento de situações diversas (HARRIS, 1989), ou seja, tornando-se dinâmico o processo de satisfação, envolvem-se situações variadas, características de personalidade, situações de trabalho, expectativas, necessidades e motivações.

Desta forma, uma única área de estudo não consegue abranger toda a complexidade desse tema e, por isso, pode-se observar que ele é abordado tanto pelas áreas sociais como pela saúde. Essas duas áreas partem do pressuposto de que, para a análise dos determinantes da satisfação no trabalho, devem ser considerados dois componentes: o componente afetivo emocional (relacionado ao sentimento de como a pessoa se sente no trabalho) e o componente cognitivo (a racionalidade do indivíduo sobre o trabalho), conforme Locke (1969 e 1976). Essa análise está em concordância com a definição de satisfação no trabalho como um estado emocional (LOCKE, 1969).

Neste primeiro momento, a abordagem das concepções existentes sobre satisfação no trabalho é para ressaltar suas diferenças, sem o propósito de se determinar a melhor concepção. Independentemente da concepção adotada de satisfação no trabalho, não há como negar que este aspecto interfere no processo saúde-doença e conseqüentemente no ambiente de trabalho e na vida pessoal dos trabalhadores.

### **3. MÉTODO**

#### **3.1 Participantes**

A fim de verificar a eficácia da socialização quanto à internalização de determinados valores pelos cadetes, foi o levantamento dos dados aplicando questionários em todos os cadetes do corrente ano. Cerca de 450 cadetes em cada ano de formação, perfazendo um total de 1800 cadetes cursando um ano letivo. Cumpre ressaltar que o primeiro ano constitui um universo mais homogêneo (Curso Básico) e que a partir do segundo ano os cadetes são agrupados por Armas (Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia, Comunicações), Quadro de Material Bélico ou Serviço de Intendência.

Consideramos que tal diversidade é importante para verificarmos as semelhanças e diferenças de posicionamentos de acordo com as características mencionadas.

Na etapa quantitativa da pesquisa, foi utilizada uma amostragem de cerca de cem por cento da população de cada grupo pesquisado, no intuito de garantir a fidedignidade estatística dos dados coletados.

Desta forma, foi analisado, em primeiro lugar, os efeitos do processo de formação do componente atitudinal, comparando os cadetes do 1º e do 4º anos, que se encontram em estágios-limites do Curso de Formação (início e conclusão). Embora não seja possível, em virtude dos limites temporais da pesquisa, realizar um estudo longitudinal, acreditamos que seja válida a comparação entre estes dois grupos, considerando as similaridades existentes entre os mesmos, em relação a aspectos demográficos e à relativa

Em terceiro lugar, houve a oportunidade de comparar respostas de oficiais instrutores e cadetes, verificando-se o grau em que determinadas mensagens foram incorporadas nos diferentes momentos da formação acadêmica, assim como as convergências e divergências acerca da eficácia do processo.

Portanto, foram analisados cerca de 694 cadetes de diversas armas, quadro e serviço, distribuídos nos segundo e terceiro anos da formação de oficiais de carreira combatente da academia militar.

**Tabela 01** - Distribuição dos participantes do estudo em função do ano do curso

Ano do curso	f	%
Segundo	358	51,6
Terceiro	326	48,4

### 3.2 Instrumentos

Foram coletados para o estudo a síndrome de burnout, a satisfação com o trabalho e os atributos da área atitudinal.

Para a mensuração da síndrome de burnout foi utilizado o MBI-S (Maslach Burnout Inventory for Students). O MBI-S é composto de 15 itens divididos em 3 fatores: exaustão emocional, descrença, e eficácia profissional.

Para mensuração da satisfação com o trabalho foi utilizada a escala desenvolvida por Judge e Klinger (2007). Em tal instrumento a satisfação no trabalho é mensurada de forma unifatorial. Como não foram encontradas evidências na literatura brasileira sobre a validação de tal instrumento, optou-se pela análise fatorial exploratória e confirmatória dos itens. Para tanto, os participantes foram divididos em dois grupos (pares e ímpares) em função de ordem que apareciam na planilha. Assim, cada grupo ficou constituído por 521 cadetes. O grupo par foi utilizado para os procedimentos de análise fatorial exploratória, enquanto que o grupo de número ímpar foi utilizado para a análise fatorial confirmatória. Ambas as análises são apresentadas no item resultados.

Finalmente, os atributos da área atitudinal foram avaliados com a utilização do instrumento desenvolvido para o presente estudo com base na portaria nº 102/Departamento de Ensino e Pesquisa do Exército, de 28 de dezembro de 2000.

### **3.3 Procedimentos**

Os questionários foram aplicados de forma digital, sendo o preenchimento voluntário e em horário escolhido por cada participante. Não foi estipulado o tempo para preenchimento. Os participantes poderiam interromper a participação no estudo no momento em que desejasse. Todos os critérios éticos foram seguidos, sendo o projeto aprovado em comitê de ética (Anexo V).

## **4. RESULTADOS/ DISCUSSÃO**

Visando atingir os objetivos do presente estudo, foram utilizados o programa SPSS 19 (*Statistical Package for Social Sciences*, versão 19) e o módulo AMOS 18. Ambos os programas foram utilizados no Departamento de Psicologia da UFRRJ, que conta com licença dos mesmos. Antes da realização da análise dos dados, houve uma

preocupação de investigar se os instrumentos utilizados no estudo se adequavam para mensuração das variáveis, tal como hipotetizado inicialmente. Assim, foram adotados os procedimentos de utilização da estatística em estudos na área da Psicologia sugeridos pela APA (Wilkinson, L., & Task Force on Statistical Inference, 1999), merecendo destaque a afirmativa de que “um teste não é confiável ou não confiável” (p. 596). A confiabilidade diz respeito aos escores fornecidos por um teste (ou instrumento de medida) em uma dada amostra. Não ao teste em si. Então, é crucial que um pesquisador investigue o instrumento que está fazendo uso. Como ele “se comporta” no seu estudo e no contexto em que está sendo utilizado.

Tal lógica leva à reflexão de que devem ser considerados três aspectos na utilização de um instrumento de medida; o primeiro diz respeito ao fenômeno em si. É preciso ter claro entendimento do que é que está se pretendendo medir. O segundo aspecto se refere ao fenômeno tal como mensurado por um dado instrumento. Ou seja, o que significa o fenômeno de interesse tal como mensurado pelo instrumento que foi selecionado.

Finalmente, deve haver um mínimo de confiabilidade sobre o que é o fenômeno de interesse, tal como mensurado pelo instrumento que foi selecionado, no contexto em que está sendo investigando. Nem sempre esses três aspectos são coincidentes. É possível que (1) não se tenha clareza sobre que fenômeno está de fato sendo investigado (não há uma clara definição do mesmo); (2) o instrumento não é adequado para mensurar o fenômeno (instrumentos que não foram adequadamente investigados em termos de validade interna e validade externa) ou ainda (3) o instrumento é adequado para utilização em diversos contextos, mas não aquele no qual está sendo realizada a pesquisa.

Ilustrando então com o contexto do presente estudo, buscou-se claramente: (1) definir as variáveis consideradas; (2) utilizar instrumentos que vêm demonstrando índices psicométricos satisfatórios nos estudos já realizados, estrangeiros e (3) foram investigadas as características psicométricas dos instrumentos a partir dos dados obtidos com os cadetes da AMAN que participaram do estudo.

Dentre os principais parâmetros considerados na análise de equações estruturais, na análise da adequação do modelo proposto, merecem destaque o  $\chi^2$ (qui-quadrado), o *Root Mean Square Residual*(RMR), *Goodness-of-Fit Index*(GFI), o *ComparativeFit*

*Index(CFI)* e o *Root-Mean-Square Error of Approximation(RMSEA)* (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005).

O  $\chi^2$  (qui-quadrado) tem como objetivo testar a probabilidade do modelo teórico de se ajustar aos dados; quanto maior for este valor, pior será o ajustamento. Este tem sido pouco empregado na literatura, sendo mais comum considerar sua razão em relação aos graus de liberdade ( $\chi^2/g.l.$ ). Neste caso, valores até 5 indicam um ajustamento adequado.

O *Root Mean Square Residual(RMR)* é utilizado para avaliar o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero. Para um modelo bem ajustado, o valor ideal é menor que 0,05.

O indicativo RMSEA (*Root-Mean-Square Error of Approximation*), é considerado um indicador de pobreza de ajuste. Assim, valores altos indicam um modelo não ajustado. Tem sido considerado como ideal que o RMSEA se situe entre 0,05 e 0,08, Porém, valores de até 0,10 podem ser aceitos.

É importante considerar que há divergências na literatura, considerando os diversos autores que têm se dedicado ao estudo da Modelagem de Equações Estruturais, sendo tais valores de referência utilizados como indicativos para aceitação ou não do modelo, conforme estejam próximos ou muito distantes do que é preconizado como aceitável.

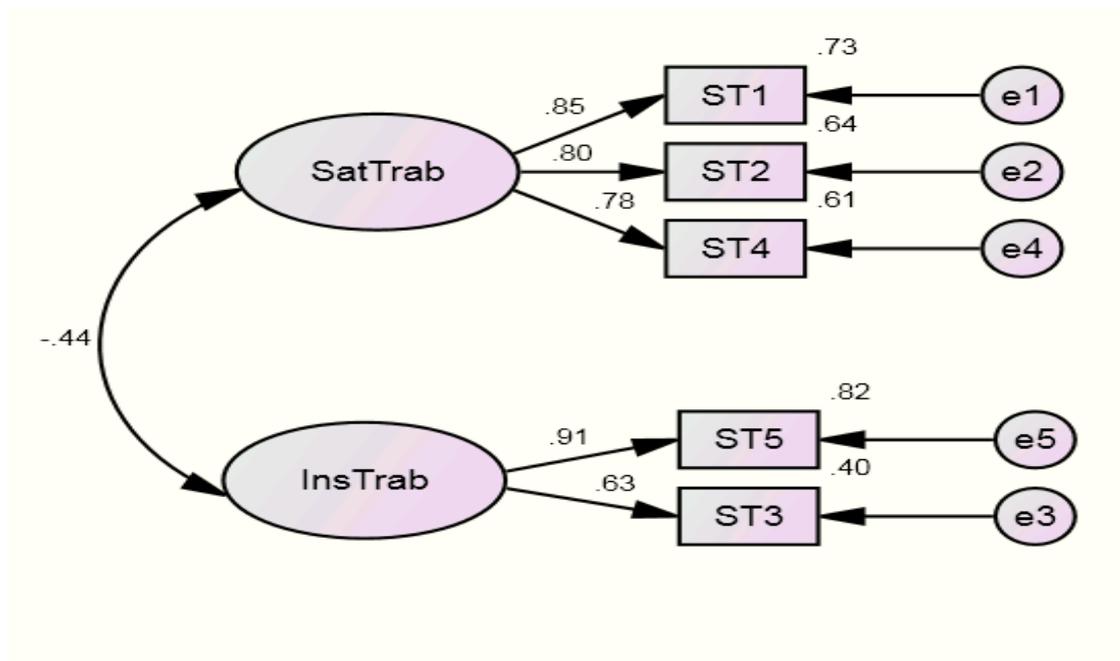
Inicialmente foram realizados os procedimentos de análise fatorial exploratória da escala de satisfação no trabalho, sendo utilizada quase a totalidade da amostra, excluindo-se apenas os casos perdidos. Como descrito acima. A AFE dos principais fatores, com rotação promax revelou a existência de dois fatores. Isso ocorreu por que a escala, composta por cinco itens, possui três itens positivos (que indicam alta satisfação com o trabalho quando o indivíduo assinala o valor mais alto) e dois itens negativos (que indicam alta insatisfação com o trabalho quando o indivíduo assinala o valor mais alto).

Foi obtido um KMO de 0,733 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ao nível de 0,001. Tais resultados indicam a adequação dos itens para os procedimentos de análise fatorial exploratória (Hair et al., 2006).

Não foi fixado previamente o número de fatores. A análise revelou a existência dos dois fatores. O fator 1 (três itens) foi nomeado satisfação no trabalho e o fator 2 (2

itens) insatisfação no trabalho. Juntos os dois fatores explicaram 60,70% da variância observada. O coeficiente alfa de Cronbach para o fator 1 foi de 0,843. O fator 2 obteve um alfa de 0,664. Apesar de ser um resultado abaixo do desejável, como a escala ainda está sendo testada em amostras brasileiras, optou-se por continuar com a estrutura apresentada para fins do presente estudo, tendo em vista, que as pesquisas atuais em psicologia organizacional tem obtido resultados satisfatórios com a referida escala, que tem se mostrado adequada ao contexto brasileiro.

**Figura 01** - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação no Trabalho



Os valores obtidos nos indicativos do modelo, processados no programa AMOS 18 seguem abaixo, na Tabela 02.

**Tabela 02** - Índices de ajuste da AFC do modelo bifatorial da Escala de Satisfação com o Trabalho

Indicadores	Valor obtido	Valor ideal
X2	10,835	-
X2/gl	2,709	Até 5
RMR	0,022	Menor que 0,05
GFI	0,992	Acima de 0,80
AGFI	0,969	Acima de 0,80
CFI	0,993	Próximo a 1
RMSEA	0,057 (0,017-0,1)	Menor que 0,10

Os resultados obtidos permitem então recomendar a utilização da Escala de Satisfação com o Trabalho, de Judge e Klingler (2007) como instrumento bifatorial para estudos com amostras brasileiras. Entretanto, tendo em vista a especificidade dos participantes do presente estudo, sugere-se que novas avaliações comparativas das estruturas unifatorial e bifatorial sejam realizadas.

Finalmente, para atingir o segundo e último objetivo específico do estudo, comparar os escores obtidos nas variáveis do estudo em função do ano de curso, foi utilizada a ANOVA e o teste *post hoc* de Tukey. A utilização do teste *post hoc* se faz necessária, uma vez que a análise da variância apenas indica a existência de diferenças significativas entre os grupos. Entretanto, não há como inferir em que casos tais diferenças são significativas. No contexto do presente estudo, não há como afirmar se uma diferença identificada ocorre entre o segundo e o terceiro anos.

Para a análise dos fatores atitudinais do Projeto de Acompanhamento e Avaliação da Área Atitudinal (P4A), também foi utilizada a análise sem determinação do número de fatores, e a análise de redução de fatores mostrou que cinco fatores explicaram 63,55% da variância observada.

Após realizada a redução de fatores no programa SPSS, as quarenta e quatro atitudes do P4A foram agrupadas em cinco variáveis, conforme a Tabela 03 e os cálculos concernentes à referida redução estão na Tabela 04.

**Tabela 03** – Composição dos cinco fatores do P4A por atitudes

Fatores	Atitudes componentes do fator
LIDERANÇA	autoconfiança, criatividade, coerência, comunicabilidade, decisão, direção, dinamismo, iniciativa, liderança, previsão, perspicácia e persuasão
EMPATIA	discrição, equilíbrio emocional, flexibilidade, tato e tolerância
RUSTICIDADE	combatividade, coragem, resistência e rusticidade
SOCIABILIDADE	cooperação, sociabilidade, camaradagem e honestidade
ORGANIZAÇÃO	disciplina, dedicação, meticulosidade, organização, responsabilidade, sobriedade e zelo

**Tabela 04** – Composição das Variáveis

**Composição das variáveis**

Atitudes	Fator				
	1	2	3	4	5
Criatividade	,602				
Persuasão	,567				
Direção	,527				
Decisão	,509				
Dinamismo	,504				
Perspicácia	,504				
Previsão	,487				
Iniciativa	,484				
Autoconfiança	,425				
Liderança	,405				

Comunicabilidade	,357	-,319		,331	
Coerência	,302				
Zelo		,561			
Dedicação		,536			
Meticulosidade		,528			
Organização		,493			
Disciplina		,490			-,393
Responsabilidade		,464			-,426
Discrição		,406			
Sobriedade	,312	,356			
Persistência					
Abnegação					
Rusticidade			-,805		
Combatividade			-,761		
Resistência			-,684		
Coragem			-,375		
Autoaperfeiçoamento					
Tolerância		,301		,590	
Tato				,558	
Sociabilidade				,523	-,336
Flexibilidade				,495	
Equilíbrio Emocional				,446	
Camaradagem				,360	-,332
Honestidade					-,605
Lealdade					-,550
Cooperação					-,476

Método de extração: Fatoração do Eixo principal.

Método de rotação: Oblimin com normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 11 iterações.

A tabela 5 mostra a correlação entre as variáveis da Síndrome de Burnout (Eficácia Profissional, Exaustão Emocional, e Despersonalização) e do P4A (Liderança, Organização, Sociabilidade, Empatia e Rusticidade) obtida através da Análise Fatorial Confirmatória da Escala da Síndrome de Burnout. Para a Eficácia Profissional houve correlação significativa e positiva com Liderança e Organização, sendo que, quanto maiores esses fatores maior a Eficácia. Para Despersonalização houve correlação significativa e negativa com Liderança e Organização (quanto maior esses fatores, menor

a Despersonalização), e correlação significativa e positiva com Sociabilidade, inferindo que quanto maior o grau de Sociabilidade há a tendência de aumento da Despersonalização. Na análise da Exaustão Emocional pode-se observar que houve correlação significativa e negativa apenas com Liderança, portanto quanto maior a Liderança menor o índice de Exaustão Emocional, tudo isso segundo a Análise Fatorial Confirmatória obtida através do programa AMOS 18.

**Tabela 05** – Correlação entre as variáveis da Síndrome de Burnout e P4A, da Análise Fatorial Confirmatória da Escala da Síndrome de Burnout

Variáveis			Índices
Ef Prof	<---	Liderança	.140*
Ef Prof	<---	Empatia	.026 <sup>n.s.</sup>
Ef Prof	<---	Rusticidade	.075 <sup>n.s.</sup>
Ef Prof	<---	Sociabilidade	-.030 <sup>n.s.</sup>
Ef Prof	<---	Organização	.261**
Despers	<---	Liderança	-.215**
Despers	<---	Empatia	.033 <sup>n.s.</sup>
Despers	<---	Rusticidade	.022 <sup>n.s.</sup>
Despers	<---	Sociabilidade	.124*
Despers	<---	Organização	-.268**

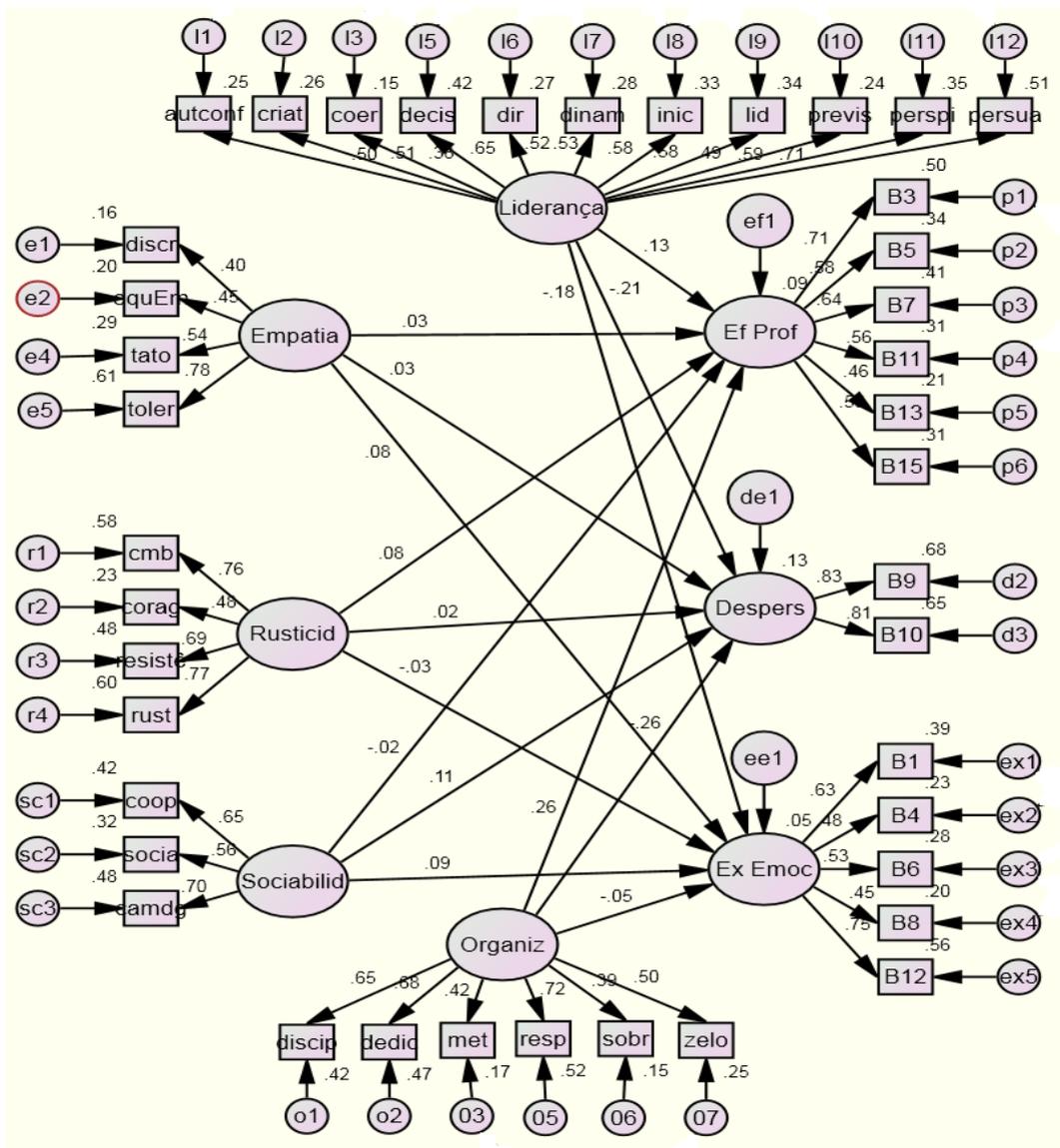
**RMR, GFI**

	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,079	,816	,788	,709
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,124	,427	,398	,407

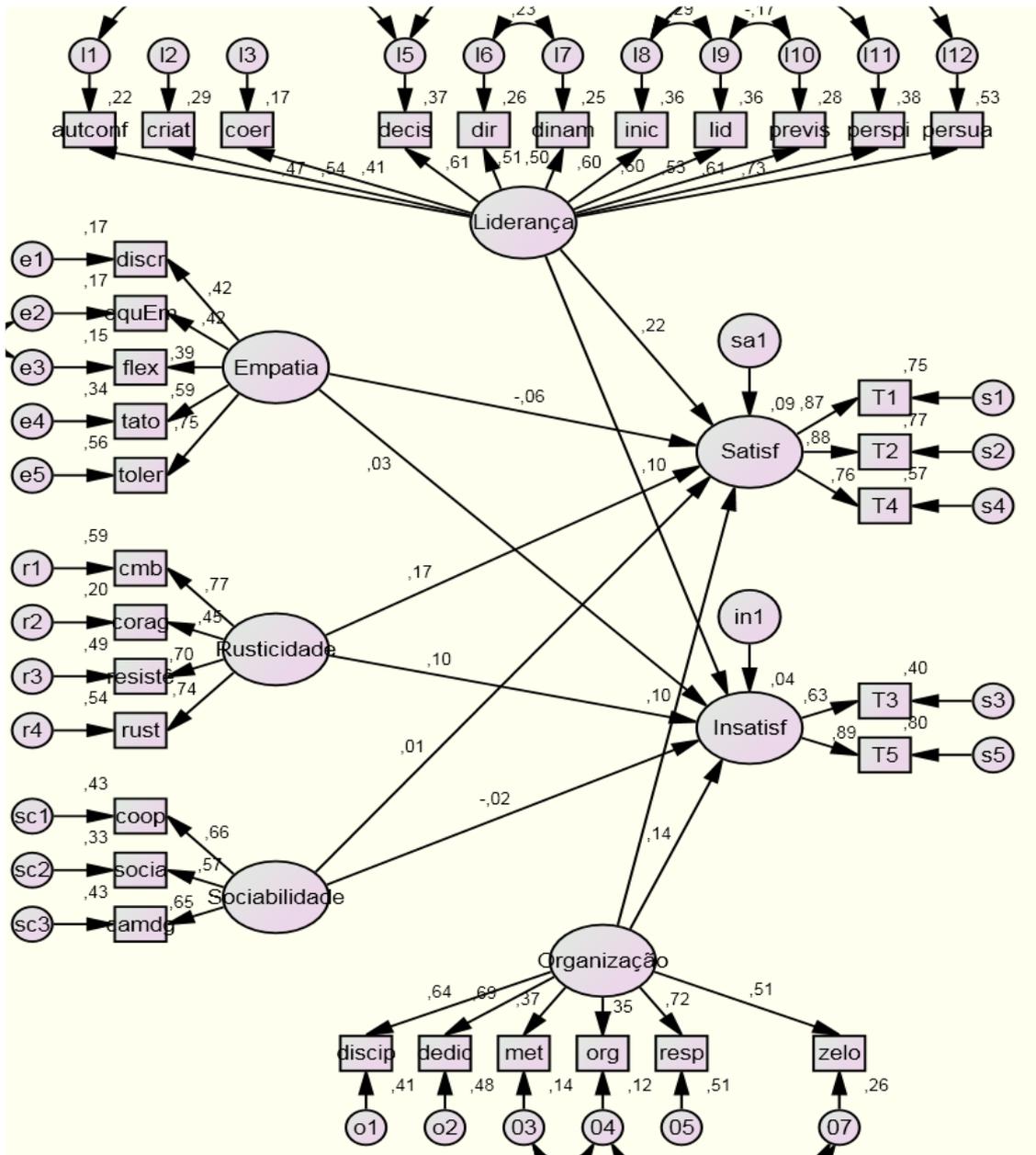
**Tabela 06 - Índices da Análise Fatorial Confirmatória da Escala da Síndrome de Burnout**

Índices	Valores obtidos
X <sup>2</sup> /df	2,57
RMR	0,07
GFI	0,82
AGFI	0,79
CFI	0,76
RMSEA	0,06 (0,057-0,063)

**Figura 02 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala da Síndrome de Burnout**



**Figura 03 - AFC da Escala da Satisfação no Trabalho relacionada com o P4A**



**Tabela 07** – Correlação entre a variável LIDERANÇA do P4A e fatores da Satisfação no Trabalho (Satisfação e Insatisfação no Trabalho) e da Síndrome de Burnout (Exaustão Emocional, Eficácia Profissional e Despersonalização)

Correlações de Variáveis		LIDER	SATIS	INSAT	EX_EMOC	EFPROF	DESPER
LIDER	Corr de Pearson	1	,232**	-,138**	-,141**	,254**	-,192**
	Sig. (1 extrem)		,000	,007	,005	,000	,000
	N	404	323	323	329	329	329
SATIS	Corr de Pearson	,232**	1	-,328**	-,149**	,432**	-,035
	Sig. (1 extrem)	,000		,000	,003	,000	,261
	N	323	353	353	346	346	346
INSAT	Corr de Pearson	-,138**	-,328**	1	,181**	-,327**	,276**
	Sig. (1 extrem)	,007	,000		,000	,000	,000
	N	323	353	353	346	346	346
EX_EM	Corr de Pearson	-,141**	-,149**	,181**	1	,086	,447**
	Sig. (1 extrem)	,005	,003	,000		,051	,000
	N	329	346	346	361	361	361
EFPROF	Corr de Pearson	,254**	,432**	-,327**	,086	1	-,072
	Sig. (1 extrem)	,000	,000	,000	,051		,086
	N	329	346	346	361	361	361
DESPER	Corr de Pearson	-,192**	-,035	,276**	,447**	-,072	1
	Sig. (1 extrem)	,000	,261	,000	,000	,086	
	N	329	346	346	361	361	361

\*. A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

**Tabela 08** – Correlação entre a variável ORGANIZAÇÃO do P4A e fatores da Satisfação no Trabalho (Satisfação e Insatisfação no Trabalho) e da Síndrome de Burnout (Exaustão Emocional, Eficácia Profissional e Despersonalização)

Correlações de Variáveis		ORG	SATIS	INSAT	EX_EMOC	EFPROF	DES
ORG	Corr de Pearson	1	,095*	-,139**	-,039	,295**	-,197**
	Sig. (1 extrem)		,044	,006	,238	,000	,000
	N	404	323	323	329	329	329
SATIS	Corr de Pearson	,095*	1	-,328**	-,149**	,432**	-,035
	Sig. (1 extrem)	,044		,000	,003	,000	,261
	N	323	353	353	346	346	346
INSAT	Corr de Pearson	-,139**	-,328**	1	,181**	-,327**	,276**
	Sig. (1 extrem)	,006	,000		,000	,000	,000
	N	323	353	353	346	346	346
EX_EM	Corr de Pearson	-,039	-,149**	,181**	1	,086	,447**
	Sig. (1 extrem)	,238	,003	,000		,051	,000
	N	329	346	346	361	361	361
EFPROF	Corr de Pearson	,295**	,432**	-,327**	,086	1	-,072
	Sig. (1 extrem)	,000	,000	,000	,051		,086
	N	329	346	346	361	361	361
DESPER	Corr de Pearson	-,197**	-,035	,276**	,447**	-,072	1
	Sig. (1 extrem)	,000	,261	,000	,000	,086	
	N	329	346	346	361	361	361

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (1 extremidade).

\*\*.. A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

**Tabela 09** – Correlação entre a variável SOCIABILIDADE do P4A e fatores da Satisfação no Trabalho (Satisfação e Insatisfação no Trabalho) e da Síndrome de Burnout (Exaustão Emocional, Eficácia Profissional e Despersonalização)

Correlações de Variáveis		SOCI	SATIS	INSAT	EX_EMOC	EFPROF	DESPER
SOCI	Corr de Pearson	1	,138**	-,038	,011	,162**	-,008
	Sig. (1 extrem)		,006	,247	,418	,002	,440
	N	404	323	323	329	329	329
SATIS	Corr de Pearson	,138**	1	-,328**	-,149**	,432**	-,035
	Sig. (1 extrem)	,006		,000	,003	,000	,261
	N	323	353	353	346	346	346
INSAT	Corr de Pearson	-,038	-,328**	1	,181**	-,327**	,276**
	Sig. (1 extrem)	,247	,000		,000	,000	,000
	N	323	353	353	346	346	346
EX_EM	Corr de Pearson	,011	-,149**	,181**	1	,086	,447**
	Sig. (1 extrem)	,418	,003	,000		,051	,000
	N	329	346	346	361	361	361
EFPROF	Corr de Pearson	,162**	,432**	-,327**	,086	1	-,072
	Sig. (1 extrem)	,002	,000	,000	,051		,086
	N	329	346	346	361	361	361
DESPER	Corr de Pearson	-,008	-,035	,276**	,447**	-,072	1
	Sig. (1 extrem)	,440	,261	,000	,000	,086	
	N	329	346	346	361	361	361

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

**Tabela 10** – Correlação entre a variável EMPATIA do P4A e fatores da Satisfação no Trabalho (Satisfação e Insatisfação no Trabalho) e da Síndrome de Burnout (Exaustão Emocional, Eficácia Profissional e Despersonalização)

Correlações de Variáveis		EMP	SATIS	INSAT	EX_EMOC	EFPROF	DESPER
EMP	Corr de Pearson	1	,023	-,055	,016	,092*	-,061
	Sig. (1 extrem)		,342	,164	,390	,048	,136
	N	404	323	323	329	329	329
SATIS	Corr de Pearson	,023	1	-,328**	-,149**	,432**	-,035
	Sig. (1 extrem)	,342		,000	,003	,000	,261
	N	323	353	353	346	346	346
INSAT	Corr de Pearson	-,055	-,328**	1	,181**	-,327**	,276**
	Sig. (1 extrem)	,164	,000		,000	,000	,000
	N	323	353	353	346	346	346
EX_EM	Corr de Pearson	,016	-,149**	,181**	1	,086	,447**
	Sig. (1 extrem)	,390	,003	,000		,051	,000
	N	329	346	346	361	361	361
EFPROF	Corr de Pearson	,092*	,432**	-,327**	,086	1	-,072
	Sig. (1 extrem)	,048	,000	,000	,051		,086
	N	329	346	346	361	361	361
DESPER	Corr de Pearson	-,061	-,035	,276**	,447**	-,072	1
	Sig. (1 extrem)	,136	,261	,000	,000	,086	
	N	329	346	346	361	361	361

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (1 extremidade).

\*\*.. A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

**Tabela 11** – Correlação entre a variável RUSTICIDADE do P4A e fatores da Satisfação no Trabalho (Satisfação e Insatisfação no Trabalho) e da Síndrome de Burnout (Exaustão Emocional, Eficácia Profissional e Despersonalização)

Correlações de Variáveis		EMP	SATIS	INSAT	EX_EMOC	EFPROF	DESPER
EMP	Corr de Pearson	1	,249**	-,144**	-,112*	,214**	-,095*
	Sig. (1 extrem)		,000	,005	,021	,000	,043
	N	404	323	323	329	329	329
SATIS	Corr de Pearson	,249**	1	-,328**	-,149**	,432**	-,035
	Sig. (1 extrem)	,000		,000	,003	,000	,261
	N	323	353	353	346	346	346
INSAT	Corr de Pearson	-,144**	-,328**	1	,181**	-,327**	,276**
	Sig. (1 extrem)	,005	,000		,000	,000	,000
	N	323	353	353	346	346	346
EX_EM	Corr de Pearson	-,112*	-,149**	,181**	1	,086	,447**
	Sig. (1 extrem)	,021	,003	,000		,051	,000
	N	329	346	346	361	361	361
EFPROF	Corr de Pearson	,214**	,432**	-,327**	,086	1	-,072
	Sig. (1 extrem)	,000	,000	,000	,051		,086
	N	329	346	346	361	361	361
DESPER	Corr de Pearson	-,095*	-,035	,276**	,447**	-,072	1
	Sig. (1 extrem)	,043	,261	,000	,000	,086	
	N	329	346	346	361	361	361

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (1 extremidade).

As tabelas de 7 a 11 mostram as correlações de cada um dos cinco fatores reduzidos do Programa de Avaliação de Atributos da Área Atitudinal, P4A, (Liderança, Organização, Sociabilidade, Empatia e Rusticidade) com as variáveis da Satisfação no Trabalho (Satisfação e Insatisfação no) e da Síndrome de Burnout (Exaustão Emocional, Eficácia Profissional e Despersonalização).

Para Satisfação no Trabalho os índices de Insatisfação no Trabalho são relacionados inversamente, isto é, são negativos, pois quanto mais alto os atributos da área atitudinal do P4A, menor o grau de insatisfação; e para a Síndrome de Burnout os

índices negativos são a Exaustão Emocional e Despersonalização, pois quanto maior o valor das atitudes do P4A menor se apresentam esses índices.

## **5. CONCLUSÕES**

Os objetivos do presente estudo foram, de maneira geral, alcançados.

De fato foi observado que o Programa de Avaliação de Atributos da Área Atitudinal (P4A) abrange os principais atributos que permitem mapear as competências necessárias ao futuro oficial e que devem ser desenvolvidas nos quatro anos de formação da Academia Militar das Agulhas Negras. A análise de redução fatorial permitiu agregar esses atributos em cinco principais fatores: Liderança, Empatia, Sociabilidade, Organização e Rusticidade.

A Liderança e Rusticidade tiveram forte correlação com a Satisfação no Trabalho, sendo positiva para o fator Satisfação e negativa para o fator Insatisfação. Também apresentaram forte correlação com a Síndrome de Burnout, sendo positivas para Eficácia Profissional e negativas para Exaustão Emocional e Despersonalização. Portanto os Cadetes que apresentaram maiores escores na Liderança e na Rusticidade, também apresentaram maior Satisfação no Trabalho e menor incidência de Burnout.

A Organização apresentou correlação com a Satisfação no Trabalho apenas no fator Insatisfação, sendo essa correlação negativa. Com a Síndrome de Burnout apresentou-se positivamente para Eficácia Profissional e negativamente para Despersonalização. Inferindo que os Cadetes mais Organizados tendem a se sentirem menos insatisfeitos, apresentam maior Eficácia Profissional e menor Despersonalização.

A Sociabilidade e a Empatia, no presente estudo, não se correlacionaram de forma significativa com a Satisfação no Trabalho e com a Síndrome de Burnout.

Tais resultados são iniciais, de modo que são sugeridos novos estudos, englobando 3 grupos que não foram considerados no presente estudo: os alunos da Escola Preparatória de Cadetes do Exército (Campinas-SP), que a rigor são os alunos do primeiro da formação total do oficial do Exército, os cadetes cursando o terceiro e quarto do quarto ano da AMAN (Resende-RJ) e os Aspirantes a Oficial do Exército Brasileiro recém formados e classificados nas diversas organizações militares por todos os rincões do território nacional.

Considerando esses grupos, será possível uma melhor compreensão da questão do desenvolvimento de Atributos da Área Atitudinal durante a formação acadêmica do Oficial de carreira combatente.

O ideal é que o acompanhamento destas e de outras importantes variáveis consideradas em pesquisas realizadas no âmbito da formação sejam ser novamente investigadas no decorrer da carreira, em momentos específicos, como no caso de cursos de aperfeiçoamento, obrigatórios para a formação continuada do oficial.

Diferenciar os índices da Síndrome de Burnout inerente à formação dos índices excessivos é uma tarefa a ser desempenhada pelos profissionais da AMAN envolvidos na formação do Cadete. Da mesma forma análise análoga deve ser feita em relação à Satisfação no Trabalho. Porém, os resultados do presente estudo servem de parâmetro para melhor aproveitamento do Programa de Avaliação de Atributos da Área Atitudinal (P4A), como ferramenta diagnóstica e de apoio aos docentes. Sugere-se que o estudo seja replicado, buscando identificar se os resultados realmente se repetem. Outro ponto é que devem ser adicionadas outras variáveis, capazes de realmente compor um modelo explicativo da influência das atitudes mapeadas no P4A na Síndrome de Burnout e na Satisfação no Trabalho no âmbito da formação acadêmica militar.

No contexto da AMAN, programas que contribuam para a diminuição da Síndrome de Burnout e para o aumento da Satisfação no Trabalho, poderão contribuir sobremaneira para o sucesso da organização e para o bem estar dos cadetes e dos demais integrantes da organização, quer sejam instrutores, professores ou das atividades meio, elementos importantíssimos por fazerem parte da vida do cadete na formação. Merece ainda consideração o fato de que alguns atributos da área atitudinal tem impacto direto sobre a a Síndrome de Burnout e a Satisfação no trabalho. Sugere-se que estudos futuros considerem a possibilidade de fazer um levantamento dos atributos atitudinais que são mais relevantes no contexto da formação dos Cadetes da AMAN, para de fato haver uma possibilidade de desenvolvimento de estratégias de redução do nível de Burnout e aumento da satisfação do trabalho nos cadetes.

Os resultados do presente estudo podem contribuir de uma maneira mais direta não só com a gestão do ensino, mas também com os trabalhos desenvolvidos pela Seção Psicopedagógica. Considerando especificamente a influência dos atributos da área atitudinal sobre a satisfação com o trabalho e com a síndrome de Burnout, pode haver um

esforço no sentido de orientação do cadete de qual atitude ele pode mobilizar. São abundantes estudos relacionando estratégias de enfrentamento de situações estressantes (coping) com indicativos de saúde e qualidade de vida no trabalho. Se como argumentado anteriormente, o desenvolvimento de determinados atributos da área atitudinal pode ser relacionado com estratégias de coping mais eficientes, dessa forma, existem boas possibilidades de sucesso na busca de melhoria satisfação no trabalho e na diminuição da Síndrome de Burnout, impactando positivamente na qualidade de vida dos cadetes.

Conclui-se, portanto, que o cadete que apresentar índices mais elevados dos Atributos da Área Atitudinal (todos considerados desejáveis na organização) apresentarão índices mais elevados de Satisfação com o Trabalho e menores de Síndrome de Burnout.

Os resultados do presente estudo, em conjunto, permitem também concluir que ações de promoção do desenvolvimento dos Atributos da Área Atitudinal, através de seu acompanhamento pelo P4A, especificamente no contexto da formação na AMAN, podem ser pouco dispendiosas financeiramente. Quando analisada a relação custo/benefício, pode-se mesmo dizer que não há custo real.

Por fim, o presente estudo será encaminhado à Seção Psicopedagógica da Academia Militar das Agulhas Negras. No entanto, sugere-se que tais resultados sejam difundidos nos diversos setores da AMAN, principalmente para a Divisão de Ensino e o Corpo de Cadetes, uma vez que seus resultados poderão contribuir para ações de treinamento, desenvolvimento e educação.

## REFERÊNCIAS

ABOUSERIE, R. *Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff*. Educational psychology, 1996.

AMAN – Academia Militar das Agulhas Negras. Disponível em: <<http://www.aman.ensino.eb.br>>. Acesso em: 15 fevereiro 2016.

ARGYRIS, C. *Personalidade e organização: o conflito entre o sistema e o indivíduo*. Rio de Janeiro: Renes, 1969.

BAPTISTA I. C. *O projeto de avaliação e acompanhamento da área atitudinal como indicador na formação do oficial combatente do Exército Brasileiro*. Resende, RJ: Anuário Científico da Academia Militar das Agulhas Negras, 2013.

BEGLEY, T. M. & Czajka, J. M. *Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change*. Journal of Applied Psychology, 552-556, 1993.

BAUER, M. W.; GASKELL, G.; ALLUM, N. C. *Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento – Evitando confusões*. Petrópolis-RJ: Vozes, 2002.

BERGAMINI, C. W. *Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1982.

BOOG, G. G. *Manual de gestão de pessoas e equipes: Estratégias e tendências*. 2 ed. São Paulo: Gente, 2002.

BRIEF, A. P. & Roberson, L. *Job attitude organization: an exploratory study*. Journal of Applied Social Psychology, 717-727, 1989.

CAMPBELL, K. N. Adult education: helping adults begin the process of learning. *AAOHN Journal*, 41, 31-40. Artigo disponível na Internet: <http://www.aaohn.org/cemodules/jan99.art.Htm>, 1999.

CAVANAGH, S. J. *Job satisfaction of nursing staff working in hospitals*. Journal of Advanced Nursing, 704-711, 1992.

CODA, R. (1986). *Satisfação no trabalho e características das políticas de recursos humanos para executivos*. Tese de doutorado, Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1986.

DEJOURS, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.

FRASER, T. M. *Human stress, work and job satisfaction: a critical approach*. German: International Labour Office, 1983.

FREUDENBERGER, H. - *Staff burnout*. Journal of Social Issues 30: 159-165, 1974.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis-RJ: Vozes, 2002.

HAIR, J.; BLACK, W. C.; BABIN, B. B.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARRIS, R. B. Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. *ANS: Advances in Nursing Science*, 12-28, 1989

HERZBERG, F. The Motivation-hygiene theory: *Work and the nature of man*. 4 ed. Cleveland, 1971.

JUDGE, A. T., Bono, J. E. & Locke, E. A. *Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics*. Journal of Applied Psychology, 2000.

KLIJN, T. M. P. *Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da Universidade de Concepción, Chile*. Tese de doutorado, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto e Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, São Paulo, 1998.

LICHT, R. H. *Satisfação, responsabilidade e sentido no trabalho: um estudo preliminar de associação*, Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1990.

LOCKE, E. A. *The nature and causes of job satisfaction*. In: M. D. Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally, 1976.

LOCKE, E. A. *Job satisfaction*. In: M. Gruneberg & T. Wall. Social psychology and organizational behaviour (pp. 93-117). New York: John Wiley & Sons, 1984.

LOCKE, E. A. & Whiting, R. L. Sources of satisfaction and dissatisfaction among solid waste management employees. *Journal of Applied Psychology*, 1974.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 1986.

MARTINEZ, M. C. *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) – Programa de Pós-Graduação do Departamento de Saúde Ambiental, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

MASLACH, C.G.J. - *Prevention of burnout: new perspectives*. *Applied Preventive Psychology* 7, 63-74, 1982

MOREIRA, J. S. Projeto de Avaliação e Acompanhamento da Área Atitudinal: instrumento de avaliação afetiva na AMAN. In: Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Defesa, São Paulo, 2012.

MOURA, M. L. S.; FERREIRA, M. C.; PAINE, P. A. *Manual de elaboração de projetos de pesquisa*. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

OLIVEIRA, H. C. *O jogo da malha: recursos humanos e conectividade*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

PÉREZ-RAMOS, J. . *Satisfação no trabalho: metas e tendências*. Tese de Livre-docência, Instituto de Psicologia de Assis, Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, Assis, 1980.

PÉREZ-RAMOS, J. *Motivação no trabalho: abordagens teóricas*. Psicologia-USP, 1990.

RABAGLIO, M. O. *Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências*. Rio de Janeiro:Qualitymark, 2006.

RABAGLIO, M. O. *Seleção por Competências*. 2ª ed. São Paulo: Educator, 2001.

RESENDE, E. *O livro das Competências*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

ROBBINS, S. P.; Judge, T. A. & Sobral, F. (2010). *Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro*. 14. ed. São Paulo: Pearson.

SACRISTÀN, J.G. et al. *Educar por competências: o que há de novo?* Porto Alegre: Artmed, 2011.

SELIGMANN, SILVA. *Introdução: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho: marcos de um percurso*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1984.

SILVA, R. B. *Para uma análise da satisfação no trabalho: Problemas e Práticas*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

SISSON, K. *Direct Participation and the Modernisation of Work Organisation*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000.

STEUER, R. S. *Satisfação no trabalho, conflito e ambigüidade de papéis: estudo junto às enfermeiras de Maternidade Escola do Município de São Paulo*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo. São Paulo, 1989.

VROOM, V. H. *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons, 1967.

WARR, P. *A conceptual framework for the study of work and mental health*. Journal of Occupational Health Psychology. New York, 1994.

WILKINSON, L., & Task Force on Statistical Inference (1999). Statistical methods in psychology journals. *American Psychologist*, 54, 594-604.

WRIGHT, T. A. & Cropanzano, R. *Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance*. Journal of Occupational Health Psychology. New York, 2000.

## ÍNDICE DE ANEXOS

### ANEXO A

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Cadete! Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa acadêmica, desenvolvida por este oficial no âmbito do Curso de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRRJ), versando sobre a validação do Projeto de Acompanhamento e Avaliação da Área Atitudinal (P4A).

O intento da pesquisa é de levantar elementos que permitam a compreensão das relações entre a formação militar que ocorre na AMAN, os aspectos do desenvolvimento da área atitudinal e o engajamento pessoal dos discentes com os objetivos da organização e da Instituição Exército Brasileiro. A pesquisa parte da premissa que os processos educativos, e de maneira especial aqueles que ocorrem em ambientes de ensino corporativos, podem influenciar no desenvolvimento do futuro aspirante à oficial. Tais dados são indicadores dos alcances e limites dos programas de educação profissionais, principalmente naqueles elementos relacionados às atitudes desejáveis pelas organizações. Esses conhecimentos são de interesse não somente da Academia Militar, mas também de outras organizações de ensino corporativas. Além disso, o estudo amplia os dados empíricos sobre os campos de conhecimentos ligados à educação profissional, à psicologia moral e à psicologia organizacional e do trabalho.

Busca-se a compreensão desses fenômenos pela ótica daqueles que são submetidos ao processo de socialização profissional com a especificidade do Curso de Formação de Oficiais da AMAN, na forma como está estruturado na atualidade, isto é, na busca a perspectiva do discente. Isso significa que somente pela sua colaboração, oferecendo informações fidedignas da sua percepção sobre o tema, durante o processo de coleta de dados, é que será possível a obtenção de dados com qualidade e validade científicas suficientes para formulação de qualquer esforço interpretativo.

Outro aspecto metodológico da pesquisa consiste na aplicação de escalas padronizadas e já validadas em ambientes diversos, para a coleta dos dados. Assim, procura-se obter a garantia necessária de que as perguntas e os instrumentos utilizados dizem respeito ao objeto a ser estudado. Uma vez aplicadas as escalas de avaliação, em cadetes de diferentes anos do Curso AMAN, serão executadas as análises estatísticas pertinentes para estabelecer uma correlação dos dados entre si, e contrastá-los em seu desenvolvimento em diferentes anos.

Com base na Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde, e do Código de Ética dos Psicólogos, de 15 de agosto de 1987, fica assegurado o sigilo de identidade das informações, oferecendo as melhores condições para o exercício da livre expressão sem constrangimentos. A participação na pesquisa é voluntária e pode ser interrompida em qualquer etapa. Igualmente por questões éticas haverá preocupação de não constrangimento da Instituição que ambienta do estudo. Os resultados e informações derivadas da pesquisa serão feitas no âmbito do curso em execução na UFRRJ, em banca específica para avaliação da qualidade acadêmica do

trabalho, e na Academia Militar, pelos canais das Seções de Coordenação Pedagógica e Seção Psicopedagógica, sempre pontuando as tendências gerais dos dados coletados, e as interpretações possíveis dessas tendências, sem afetar o sigilo de fonte. Os resultados poderão resultar em publicações em periódicos civis e militares, o que faz parte da praxe em pesquisa. A previsão para a conclusão dos trabalhos coincide com o final do 1º semestre de 2016.

Antecipo agradecimentos e coloco-me a disposição para esclarecimentos e informações.

ANGEL FUJITA OLIVEIRA – Cap

Estou suficientemente esclarecido e dou o consentimento para utilização dos dados na pesquisa.

Cadete Nº \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Quartel em Agulhas Negras, Resende, RJ, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

## ANEXO B

### Atitudes componentes das pautas comportamentais (P4A)

Prezado Cadete!

Você está participando do mapeamento das atitudes componentes das pautas comportamentais do Projeto de Acompanhamento e Avaliação da Área Atitudinal (P4A). Marque ao lado do componente atitudinal a frequência com a qual você apresenta a atitude correspondente nas suas atividades na Academia Militar das Agulhas Negras, em geral:

Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Muitas vezes	Sempre
1	2	3	4	5

Nr	Componente Atitudinal	Correspondência				
1.	ABNEGAÇÃO	1	2	3	4	5
2.	ADAPTABILIDADE	1	2	3	4	5
3.	APRESENTAÇÃO	1	2	3	4	5
4.	AUTOAPERFEIÇOAMENTO	1	2	3	4	5
5.	AUTOCONFIANÇA	1	2	3	4	5
6.	AUTOCRÍTICA	1	2	3	4	5
7.	CAMARADAGEM	1	2	3	4	5
8.	CIVILIDADE	1	2	3	4	5
9.	COERÊNCIA	1	2	3	4	5
10.	COMBATIVIDADE	1	2	3	4	5
11.	COMUNICABILIDADE	1	2	3	4	5
12.	COOPERAÇÃO	1	2	3	4	5
13.	CORAGEM	1	2	3	4	5
14.	CRIATIVIDADE	1	2	3	4	5
15.	DECISÃO	1	2	3	4	5
16.	DEDICAÇÃO	1	2	3	4	5
17.	DINAMISMO	1	2	3	4	5
18.	DIREÇÃO	1	2	3	4	5
19.	DISCIPLINA	1	2	3	4	5
20.	DISCIPLINA INTELECTUAL	1	2	3	4	5
21.	DISCRIÇÃO	1	2	3	4	5
22.	EQUILÍBRIO EMOCIONAL	1	2	3	4	5
23.	FLEXIBILIDADE	1	2	3	4	5
24.	HONESTIDADE	1	2	3	4	5
25.	IMPARCIALIDADE	1	2	3	4	5
26.	INICIATIVA	1	2	3	4	5
27.	LEALDADE	1	2	3	4	5

28.	LIDERANÇA	1	2	3	4	5
29.	METICULOSIDADE	1	2	3	4	5
30.	OBJETIVIDADE	1	2	3	4	5
31.	ORGANIZAÇÃO	1	2	3	4	5
32.	PERSISTÊNCIA	1	2	3	4	5
33.	PERSPICÁCIA	1	2	3	4	5
34.	PERSUASÃO	1	2	3	4	5
35.	PREVISÃO	1	2	3	4	5
36.	RESISTÊNCIA	1	2	3	4	5
37.	RESPONSABILIDADE	1	2	3	4	5
38.	RUSTICIDADE	1	2	3	4	5
39.	SENSIBILIDADE	1	2	3	4	5
40.	SOBRIEDADE	1	2	3	4	5
41.	SOCIABILIDADE	1	2	3	4	5
42.	TATO	1	2	3	4	5
43.	TOLERÂNCIA	1	2	3	4	5
44.	ZELO	1	2	3	4	5

## ANEXO C

(Escala de Satisfação no Trabalho)

Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação à sua rotina acadêmica. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda “1” (um) na coluna abaixo. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 2 a 5) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo:

1- Nunca	2- Algumas vezes	3- Regularmente	4 – Bastantes vezes	5 - Sempre
----------	------------------	-----------------	---------------------	------------

Itens	1	2	3	4	5
1. Sinto-me bastante satisfeito com meu trabalho.					
2. A maioria dos dias estou entusiasmado com o meu trabalho.					
3. Cada dia de trabalho parece que nunca vai acabar.					
4. Em geral gosto de trabalhar aqui.					
5. Eu considero o meu trabalho bastante desagradável.					

## ANEXO D

(Escala MBI - SS)

Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação à sua rotina acadêmica. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda “1” (um) na coluna abaixo. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 2 a 5) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo:

1- Nunca	2- Algumas vezes ao mês	3- Uma vez por semana	4 - Algumas vezes por semana	5 - Todos os dias
----------	-------------------------	-----------------------	------------------------------	-------------------

Itens	1	2	3	4	5
1 Sinto-me emocionalmente esgotado pelos meus estudos.					
2 Eu questiono o sentido e a importância de meus estudos.					
3 Tenho aprendido muitas coisas interessantes no decorrer dos meus estudos.					
4 Sinto-me esgotado no fim de um dia em que tenho aula.					
5 Durante as aulas, sinto-me confiante: realizo as tarefas de forma eficaz.					
6 Sinto-me cansado quando me levanto para enfrentar outro dia de aula.					
7 Sinto-me estimulado quando concluo com êxito a minha meta de estudos.					
8 Estudar e frequentar as aulas são para mim, um grande esforço.					
9 Tenho-me tornado menos interessado nos estudos desde que entrei nesta Academia					
10 Tenho-me tornado menos interessado nos meus estudos.					
11 Considero-me um bom estudante.					
12 Sinto-me consumido pelos meus estudos.					
13 Posso resolver os problemas que surgem nos meus estudos.					
14 Tenho estado mais descrente do meu potencial e da utilidade dos meus estudos.					
15 Acredito que eu seja eficaz na contribuição das aulas que frequento.					

## ANEXO E

### Parecer da Comissão de Ética na Pesquisa da UFRRJ



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
COMISSÃO DE ÉTICA NA PESQUISA DA UFRRJ / COMEP

Protocolo N° 557/2015

#### PARECER

O Projeto de Pesquisa intitulado "*Adaptabilidade ao ensino superior militar: um estudo sobre preditores do desempenho de cadetes do Exército Brasileiro*" sob a responsabilidade do Prof. Marcos Aguiar de Souza, do Departamento de Psicologia, Instituto de Educação, processo 23083.000375/2015-97, atende os princípios éticos e está de acordo com a Resolução 466/12 que regulamenta os procedimentos de pesquisa envolvendo seres humanos.

UFRRJ, 05/05/2015.

A handwritten signature in black ink, reading 'Jairo Pinheiro da Silva'.

Prof. Dr. Jairo Pinheiro da Silva  
Pró-Reitor Adjunto de Pesquisa e Pós-Graduação

Jairo Pinheiro da Silva  
Pró-reitor Adjunto de  
Pesquisa e Pós-Graduação  
SIAPE n° 1109555