



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**

**UFRRJ**

**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO**

**PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**PERSONALIDADE EM CONTEXTO DE FORMAÇÃO  
MILITAR: UM ESTUDO LONGITUDINAL**

**ROBERTA XAVIER DE CARVALHO MACHADO**

**Seropédica**

**2018**



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

**PERSONALIDADE EM CONTEXTO DE FORMAÇÃO MILITAR:  
UM ESTUDO LONGITUDINAL**

**ROBERTA XAVIER DE CARVALHO MACHADO**

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

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

Seropédica, RJ  
Agosto de 2018

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

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

M149p Machado, Roberta Xavier de Carvalho, 1984-  
Personalidade em Contexto de Formação Militar: um  
estudo longitudinal / Roberta Xavier de Carvalho  
Machado. - 2018.  
60 f.

Orientador: Marcos Aguiar de Souza.  
Dissertação(Mestrado). -- Universidade Federal Rural  
do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia, 2018.

1. Formação Militar. 2. Modelo Big Five. 3.  
Autoeficácia . 4. Honestidade/Humildade. I. de Souza,  
Marcos Aguiar, 1965-, orient. II Universidade Federal  
Rural do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia III. Título.

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

**ROBERTA XAVIER DE CARVALHO MACHADO**

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

DISSERTAÇÃO APROVADA EM \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza  
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
(Orientador)

---

Prof. Dr. Pedro Paulo Pires dos Santos  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

---

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

### **Agradecimento**

Agradeço primeiramente a DEUS, por ter me dado permissão de chegar até aqui e por toda a força concedida na concretização dessa fase da minha vida. Também agradeço a Ele por todas as pessoas que cruzaram meu caminho e contribuíram de alguma forma para essa conquista.

Meus sinceros agradecimentos ao meu orientador, Professor Doutor Marcos Aguiar de Souza, por identificar e acreditar no meu potencial e me incentivar a ingressar neste caminho. Obrigada por toda a paciência e empenho que sempre me orientou e por me ter corrigido quando necessário sem nunca me desmotivar, sempre valorizando meu esforço.

Desejo agradecer a todos os meus colegas do Mestrado da UFRRJ e do grupo de prática em pesquisa da UFRJ. Agradeço ainda aos meus colegas de trabalho da Seção de Pesquisa em Psicologia do CPAEx, em especial às minhas amigas Daniela Vergueiro e Maria Giolo, que sempre me incentivaram e acreditaram em mim, até mais do que eu mesma.

Agradeço, também, aos Comandos do Centro de Pesquisa Aplicada do Exército, do Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias e da Academia Militar das Agulhas Negras pela oportunidade e incentivo no crescimento profissional e pessoal, e pela possibilidade de contribuir para o Exército com os conhecimentos aprendidos neste curso.

Agradeço aos meus pais José Luiz e Dorotea, minhas bases, simplesmente por terem me feito existir, pelo amor e valores que me deram, por tudo o que sou, por cada oração, por terem me proporcionado educação e amor pelos estudos, e, apesar das inúmeras dificuldades por sempre me estimularem a continuar.

Quero agradecer à minha família e amigos, em especial meus irmãos, cunhados e sobrinhos, pelo apoio incondicional e, especialmente, por compreenderem minha ausência em diversas ocasiões ao longo da elaboração deste trabalho.

Ao meu esposo, Marco, agradeço por ser tão importante na minha vida, pelo incansável apoio e compreensão, por compartilhar meus ideais e me incentivar a

crescer e prosseguir. Devido ao seu companheirismo, amizade, paciência e amor este trabalho pôde ser concretizado.

”A única coisa que se aprende  
e realmente faz diferença no  
comportamento da pessoa que aprende,  
é a descoberta de si mesma”.

(Carl Rogers)

## Resumo

A personalidade é um construto de grande interesse e destaque tanto na Psicologia como em diversas áreas, tendo em vista sua centralidade na explicação e previsão do comportamento. Seu estudo tem sido um grande desafio no que se refere à diversidade de abordagens teóricas, merecendo destaque a teoria dos traços, que norteia o modelo mais amplamente aceito para o estudo da personalidade: *big five* ou modelos dos cinco grandes fatores. No contexto da formação militar, os traços de personalidade têm sido considerados potencialmente preditores de comportamento para adaptabilidade à carreira, desempenho e qualidade de vida no trabalho, podendo ser importante fator de sucesso ou insucesso profissional. Apesar da ampla gama de estudos realizados sobre a personalidade, com utilização de diversas variáveis e de sua consideração em processos seletivos, há ainda muitas lacunas em seu estudo. Entre elas destaca-se a estabilidade temporal. Nesse sentido, o objetivo do presente estudo foi investigar a estabilidade temporal da personalidade em um contexto de formação militar, utilizando como base o modelo *Big Five*, além de investigar um fator adicional para avaliar os traços de personalidade do cadete desenvolvendo e validando uma escala de Honestidade-Humildade baseada no modelo HEXACO, pois estudos apontaram ser imprescindível tal característica ao perfil do militar. A presente pesquisa objetivou também compreender a relação da autoeficácia - a crença nas próprias capacidades para alcançar resultados - como preditora dos demais fatores da personalidade. Participaram do estudo 327 cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras, atualmente cursando o quarto ano do curso de formação de oficiais. Os participantes preencheram de forma coletiva e presencial o Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (IGPF-5) e a Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAEGP) em coleta realizada nos anos de 2015 e 2017; e uma escala de Honestidade-Humildade desenvolvida para fins do presente estudo, aplicada apenas em 2017. Os resultados psicométricos mostraram diferenças significativas em todos os fatores de personalidade do IGPF-5 considerando os dois anos de coleta de dados, com aumento significativo nos escores de Neuroticismo e diminuição significativa nos demais fatores (extroversão, amabilidade, abertura e conscienciosidade). Os fatores de personalidade (coletados em 2017) apresentaram também uma correlação significativa com a autoeficácia (coletada em 2015), apontando assim o papel preditor da autoeficácia geral percebida em relação a personalidade. Quanto à validação da escala de honestidade-humildade, os resultados indicaram a sua adequação para aplicação em contexto militar. O instrumento apresentou uma boa consistência interna, porém na análise fatorial exploratória, diferente do modelo proposto, foram obtidos dois fatores (honestidade e humildade). As conclusões do estudo trazem importantes questionamentos para a investigação da personalidade no contexto de formação militar. Entretanto, os resultados devem ser interpretados com cautela, necessitando aprofundamento e continuação nos estudos, com a inclusão de outras variáveis e amostras.

**Palavras-chaves:** formação militar, modelo *big five*, autoeficácia, honestidade, humildade.

### **Abstract**

Personality is a construct of great interest and prominence in Psychology as well as in several areas, due to its centrality in explaining and predicting behavior. His study has been a great challenge with respect to the diversity of theoretical approaches, emphasizing the theory of traits, which guides the most widely accepted model for the study of personality: big five or model of the five great factors. In the context of military training, personality traits have been considered as potential predictors of behavior for adaptability to career, performance and quality of life at work, and may be an important factor of professional success or failure. Despite the wide range of personality studies using multiple variables and their consideration in selective processes, there are still many gaps in their study. Among them, the temporal stability stands out. In this sense, the objective of the present study was to investigate the temporal stability of the personality in a context of military training, based on the Big Five Model, besides investigating an additional factor to evaluate the cadet personality traits by developing and validating a scale of Honesty-Humility based on the HEXACO model, as studies have pointed out that such a characteristic is essential to the military's profile. The present study also aimed to understand the relation of self-efficacy - the belief in one's own abilities to achieve results - as a predictor of other personality factors. 327 cadets of the Agulhas Negras Military Academy participated in the study, currently attending the fourth year of the official training course. The participants completed a inventory of personality (IGPF-5) and the Perceived General Self-Efficacy Scale (EAEGP) in a collection carried out in the years 2015 and 2017; and a Honesty-Humility scale developed for purposes of the present study, applied only in 2017. The psychometric results showed significant differences in all personality factors of the IGPF-5 considering the two years of data collection, with a significant increase in the scores of neuroticism and significant decrease in other factors (extroversion, [agreeableness](#), openness and conscientiousness). Personality factors (collected in 2017) also showed a significant correlation with self-efficacy collected in 2015, thus pointing to the predictive role of self-efficacy in relation to personality. For the validation of the honesty-humility scale, the results indicated its suitability for application in a military context. The instrument presented a good internal consistency, but in the exploratory factorial analysis, different from the proposed model, two factors were obtained (honesty and humility). The conclusions of the study bring important questions to the investigation of personality in the context of military training. However, the results should be interpreted with caution, requiring a deepening and continuation in the studies, with the inclusion of other variables and samples.

**Keywords:** military training, big five model, self-efficacy, honesty, humility.



## Sumário

1. Introdução .....	8
2. Objetivos.....	13
2.1 Objetivo geral.....	13
2.2 Objetivos específicos .....	13
3. Revisão da literatura .....	13
3.1 AMAN e a formação militar.....	13
3.2 Personalidade.....	17
3.2.1 À luz da Teoria dos Traços .....	25
3.2.2 Modelo CGF.....	30
3.2.3 Modelo HEXACO .....	32
3.3 Autoeficácia .....	34
4. Método .....	37
4.1 Participantes .....	37
4.2 Instrumentos .....	38
4.3 Procedimentos .....	39
5. Resultados .....	40
6. Conclusão .....	47
Referências .....	50
Anexo 1 – <i>Big Five Inventory</i> - IGFP-5 .....	54
Anexo 2 – IGFP-5 validado para o contexto militar.....	56
Anexo 3 – Escala de Autoeficacia Geral Percebida (EAEGP).....	57
Apêndice 1 – Escala de Honestidade e Humildade desenvolvida.....	58
Apêndice 2 - Escala de Honestidade e Humildade validada.....	59

## 1. Introdução

O presente estudo está inserido em um contexto mais amplo, no Projeto de Adaptabilidade ao Ensino Superior Militar, que vem sendo desenvolvido entre os Exércitos de Portugal e do Brasil, desde 2012. O objetivo de tal projeto é investigar variáveis preditoras da adaptabilidade à carreira militar, para subsidiar a avaliação para ingresso na força, o processo de formação e o acompanhamento destes militares no que tange aos aspectos psicológicos demandados no decorrer da carreira.

Neste contexto, o presente estudo objetivou a investigação da personalidade especificamente no contexto militar. A temática da personalidade tem destaque neste contexto, entre outros aspectos, em função da sua centralidade para explicar e prever o comportamento (Kressel, & Uleman, 2010). Entretanto, são escassos estudos destinados a sua investigação em contextos militares, sobretudo no Brasil.

A partir de estudos relacionados à personalidade foi se impelindo o surgimento de novas indagações e interesse por pesquisas em relação ao tema da estabilidade temporal da personalidade, com o surgimento de questionamentos como: *o militar ao ingressar na carreira pode apresentar mudanças na personalidade no período que é submetido à formação na AMAN? O que pode ser estável e o que pode não ser estável na personalidade deste indivíduo? Em quais aspectos da personalidade o indivíduo pode ser formado e quais ele precisa apresentar desde a sua avaliação psicológica para ingresso? Havendo mudanças na personalidade durante a formação, é adequado considerar que tais mudanças também poderão ocorrer durante a trajetória profissional do militar?*

Uma vez que o candidato ao concurso à carreira militar passa por avaliação psicológica para ingresso no curso de formação de oficial da linha bélica, a partir do uso de instrumento de avaliação psicológica, pressupõe-se que aquele instrumento prediz traços da personalidade do indivíduo. Porém, ao pensar na estabilidade temporal da personalidade com base na teoria de traços, apesar das suas especificidades, entende-se que a base da personalidade pode ser relativamente estável, mas de acordo com o ambiente social inserido ela está sujeita a sofrer alterações. Conforme preconiza a abordagem interacionista, onde “o comportamento

é visto como uma função conjunta das características da pessoa e dos aspectos situacionais” (Hall, & Lindzey, 2000, p.187).

Se observada, de fato, uma mudança na personalidade do indivíduo durante o processo de formação, importantes questões surgirão sobre a importância do processo de formação para tais mudanças e as implicações das mesmas para o desempenho, saúde e qualidade de vida do sujeito. Finalmente, se há mudanças na personalidade durante a formação, é adequado considerar que tais mudanças também poderão ocorrer durante a trajetória profissional do militar. Essas observações levam a outros questionamentos, como a necessidade de uma possível periodicidade na avaliação psicológica do militar.

É interessante ressaltar que, a exemplo do que ocorre em diversas profissões, a avaliação psicológica não é realizada continuamente durante a carreira. Assim, considerando ainda que uma avaliação psicológica tem um tempo definido para que seja considerada válida, importantes questões podem surgir, merecendo destaque o questionamento do grau de confiabilidade de uma avaliação psicológica após 30 ou 40 anos na profissão, como tem sido o caso em contextos militares.

Outro aspecto de suma importância que justifica a realização do presente estudo é falta de literatura sobre as informações da estabilidade temporal de medidas de personalidade, sobretudo em contextos brasileiros e no público investigado. A investigação proposta, então, se faz extremamente necessária considerando que a carreira militar apresenta-se como uma escolha profissional singular, onde as adaptações necessárias ao jovem cadete<sup>1</sup> estão relacionadas aos aspectos psicológicos, cognitivos, físicos, técnicos, sociais e, sobretudo os próprios riscos e atividades específicas aos quais estão submetidos os que ingressam na carreira militar. O ambiente militar é caracterizado por um ambiente organizacional distinto, envolvendo alto risco e marcado por forte hierarquia (Jung, Tsai, & Wu, 2015). Acrescente-se a isso a consideração de que o militar não está sendo avaliado para utilizar armamento apenas, mas sim sendo avaliado para, armado, comandar dezenas de pessoas armadas.

<sup>1</sup> Nome dado ao Posto/Graduação do aluno de escola militar, futuro oficial de carreira da área combatente do Exército Brasileiro, em Formação na AMAN.

O exercício da profissão militar muitas vezes requer longas horas de trabalho, transferências frequentes, várias atuações em diferentes contextos e a execução de tarefas que envolvem risco de vida, para uma remuneração que pode ser considerada mediana (Karrasch, 2003).

Sobre a concepção da estabilidade da personalidade, há diversos motivos que levam ao questionamento dessa lógica no contexto de formação militar. Isso porque, se é plausível considerar que as pessoas apresentam comportamentos consistentes inerentes, não variando conforme a situação em que se encontra, também é perfeitamente concebível que as pessoas aprendem e podem se modificar conforme as experiências que venham a ter, sobretudo na faixa etária da população considerada no presente estudo, já que em alguns casos, o aluno do curso de formação de oficiais possui apenas 16 anos de idade.

Estudos com gêmeos univitelinos criados juntos e casos em que os mesmos foram separados, levam a diferentes concepções sobre o papel do meio e da predisposição genética. Tais resultados não permitem afirmar por uma ou outra concepção do ser humano, colocando maior ênfase, então, na visão interacionista (Schlindwein-Zanini, 2008).

Considerando os pressupostos da visão interacionista, que concebe o ser humano como um “produto” de suas predisposições genéticas em interação com o meio, descritas pelas teorias com ênfase na estrutura de personalidade. Para McAdams e Pals (2006) por exemplo, a personalidade é formada como uma variação individual, manifesta por critérios de desenvolvimento, traços disposicionais, padrão de adaptação e peculiaridades de autodefinição de vida, estando de maneira complexa e diferencialmente estabelecida na cultura e no meio social.

O meio ambiente oferecido pela formação militar, adicionando-se ao período de vida em que ocorre, onde os indivíduos ainda são jovens, parece ser um poderoso agente socializador. Assim, considerando ainda que é parcial o papel do meio, é possível que algumas mudanças ocorram na personalidade do indivíduo.

A avaliação psicológica é considerada pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) como um processo técnico e científico que demanda metodologias peculiares.

Pode ser realizada individualmente ou em grupos de pessoas, deve ser realizada sempre em conformidade com cada área do conhecimento. Dela originam-se informações explicativas sobre os fenômenos psicológicos. Deve ser um estudo dinâmico, com planejamento prévio e responsável, baseado nas necessidades e objetivos ao qual a avaliação se destina (CFP, 2013).

Com isso, a questão da avaliação psicológica em contextos específicos, como no ambiente militar, deverá considerar estas variâncias longitudinais, objetivando identificar quais estruturas de personalidade preveem um melhor desempenho e adaptação na AMAN considerando as situações a que serão expostos. Ratificando a importância de um estudo científico e validado para o desenvolvimento de uma metodologia de análise e seleção de pessoal visando o ingresso, com a utilização de instrumentos adequados. A Cartilha para Avaliação Psicológica (CFP, 2013, pp.17-18) preconiza que:

se o propósito for prever o comportamento futuro, como geralmente é o caso nos processos seletivos, são necessários estudos de validade de critério demonstrando que o teste é capaz de prever bom desempenho no trabalho... Assim, estudos de validade de critério mostrando que as variáveis medidas no teste preveem comportamentos importantes nessa situação (tais como comportamentos de risco, envolvimento culposos em acidentes, etc) são os requisitos básicos que justificam o seu uso nesse contexto.

O *Big Five Inventory* (BFI) de John, Donahue e Kentle (1991), instrumento baseado no modelo dos cinco grandes fatores de personalidade, foi traduzido para o português nos estudos de Andrade (2008). A fim de validar este instrumento para população militar e na busca da mensuração dos traços de personalidade desta amostra, tal escala foi aplicada numa turma de alunos da AMAN, no ano de 2015, apresentando bons indicativos de validade para o contexto militar (Souza, Teixeira Junior, Lima, & Andrade, 2017). Por esse motivo, este instrumento, em sua versão brasileira do IGFP-5, foi selecionado para ser aplicado no desenvolvimento do presente estudo.

Com base nos estudos do perfil do militar da linha bélica do Exército Brasileiro, uma observação importante destacou-se para a identificação dos instrumentos adequados a presente pesquisa, pois nos estudos sobre personalidade do militar o construto “honestidade” aparece sempre como característica imprescindível. Desta forma, foi identificada a necessidade de um instrumento no

modelo HEXACO, que acrescenta aos fatores da personalidade um fator adicional (honestidade-humildade) (Ashton, & Lee, 2004, 2007, 2008, 2009).

O modelo HEXACO ainda não está sedimentado na literatura, sendo poucos os autores que a ele têm se dedicado. Entretanto, tem promovido discussões iniciais sobre a insuficiência de 5 fatores para a avaliação da personalidade, tal como tem sido proposto no modelo *big five*. Neste sentido, o presente estudo buscou desenvolver, adicionalmente, uma escala de honestidade-humildade para investigação deste fator como um aspecto adicional de medida da personalidade.

Os estudos realizados desde 2012 no contexto de formação do oficial do Exército Brasileiro, na AMAN, têm demonstrado a centralidade de algumas variáveis com correlações significativas com indicadores de desempenho, adaptabilidade, saúde e qualidade de vida no trabalho. Uma delas é a autoeficácia, que por este motivo também será uma variável considerada neste estudo.

O objetivo do presente estudo, então, foi investigar a personalidade no contexto de formação do oficial do Exército Brasileiro, sendo destacados: (1) a estabilidade temporal da medida de personalidade, (2) a importância da personalidade como variável preditora da adaptabilidade ao ensino superior militar (considerada a partir da autoeficácia geral percebida) e (3) o desenvolvimento de uma medida de honestidade-humildade como um sexto fator a ser considerado na medida de personalidade, que define o modelo HEXACO.

Para atingir os objetivos do estudo, o primeiro capítulo destina-se à apresentação do contexto em que se deu a investigação aqui proposta, com uma breve introdução sobre a Academia Militar das Agulhas Negras. No segundo capítulo foi discutido o conceito de personalidade sendo enfatizados os modelos *Big Five* e a proposta do HEXACO. O terceiro capítulo foi destinado à discussão da autoeficácia geral percebida, sendo destacada sua relação com importantes indicadores de saúde e qualidade de vida no trabalho, tal como referendado pela literatura.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo Geral**

Investigar a estabilidade temporal da medida da personalidade no contexto de formação do Oficial do Exército Brasileiro.

### **2.2 Objetivos específicos**

2.2.1 Desenvolver e obter indicativos iniciais de validade de um instrumento para mensuração da honestidade/humildade para população militar – modelo HEXACO.

2.2.2. Comparar as médias obtidas na medida de autoeficácia geral percebida nas duas mensurações nos cadetes da AMAN (2015) e a realizada em 2017.

2.2.3. Comparar o modelo de influência de personalidade sobre a autoeficácia do cadete nos dois anos de coleta de dados, verificando cada fator de personalidade e a influência que o mesmo exerce sobre a autoeficácia geral percebida. Correlação entre autoeficácia e medidas de personalidade

## **3. Revisão da literatura**

### **3.1 A AMAN e a formação militar**

O Exército Brasileiro (EB) é uma instituição que possui similaridades com outras forças militares brasileiras e mesmo de outros países, ao mesmo tempo em que possui características muito específicas, devido à sua finalidade de defender a pátria e garantir a lei e a ordem. Visando alcançar seus objetivos institucionais, realiza um longo processo de formação para desenvolver seus oficiais, com características próprias e inerentes ao seu contexto para desenvolver militares capazes de atender as necessidades da Força e manterem elevados níveis de saúde e qualidade de vida no trabalho.

A missão e a visão de futuro do EB estão pautadas em “contribuir para a garantia da soberania nacional, dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, salvaguardando os interesses nacionais e cooperando com o desenvolvimento

nacional e o bem-estar social. Para isso, preparar a Força Terrestre, mantendo-a em permanente estado de prontidão” (Brasil, 2017a, p.1).

Para conhecer o contexto de formação do Oficial do Exército Brasileiro, a principal organização militar a ser estudada é a Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), pois consiste na instituição de maior referência e com o maior tempo de formação do militar da linha bélica, além de ser a instituição na qual foi desenvolvido o presente estudo.

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) é um estabelecimento de ensino superior que forma os oficiais do EB. Foi fundada pelo Marechal José Pessoa Cavalcante de Albuquerque, o idealizador de “uma escola que reunisse em um mesmo espaço as necessidades da formação acadêmica e militar dos Cadetes do Exército. Em 1944, atendendo a este anseio, foi fundada a Escola Militar de Resende. Em 1951 recebeu a denominação de Academia Militar das Agulhas Negras” (Brasil, 2017b, p.1).

A AMAN busca, até os dias de hoje, manter a formação dos cadetes com base nos valores cultuados pelo Exército Brasileiro para o desenvolvimento dos seus líderes futuros. Formando os cadetes em níveis de desempenho eficientes e modernos, mas sempre enraizados nos valores institucionais originais. Desta forma, visa formar os seus futuros oficiais guiados pelos valores transmitidos pelo código de honra do cadete cultuando a lealdade, a verdade, a probidade e a responsabilidade (Brasil, 2013).

A missão da AMAN é definida como “formar o oficial combatente de carreira, apto a liderar o exército do futuro e a superar os desafios da era do conhecimento, baseado em atributos morais, intelectuais e físicos”. Já a visão de futuro está diretamente relacionada a “ser uma referência mundial na formação de oficiais, particularmente nas áreas de educação militar, cultura, meio ambiente e gestão” (Brasil, 2016, p.1).

A formação do combatente na AMAN também ocorre nas diversas especializações que são divididas em armas, quadro ou serviço. As armas são Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia e Comunicações. O quadro se refere ao Material Bélico e o serviço à Intendência (Brasil, 2017a).



O primeiro ano de formação do oficial da linha bélica do EB ocorre na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx) (Campinas – SP). Neste estabelecimento de ensino, o aluno permanece por um ano e se obtiver êxito nas disciplinas militares, acadêmicas e nos exercícios físicos e no terreno<sup>2</sup> progride para os quatro anos seguintes na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). Esta fase na EsPCEEx é entendida como um ano de adaptação às características e rotina da vida militar.

Na AMAN, instituição responsável pelos quatro anos seguintes da formação do oficial da linha bélica do EB, os principais objetivos da formação dos cadetes são observar e desenvolver as atitudes e os valores próprios dos militares, bem como a capacitação técnico-profissional e desempenho dos mesmos. Para tanto, se utilizam de instrução e ensino, que abarcam aulas, provas, exercícios no terreno e manobras, onde o risco está muitas vezes presente. Neste contexto, os cadetes são submetidos a rigorosos testes de avaliação, que medem seu desempenho acadêmico nas áreas cognitiva, afetiva e psicomotora para a carreira militar. Todas as avaliações realizadas durante o ano de formação resultam no conceito final do cadete (Brasil, 2014a).

A formação militar busca desenvolver no cadete a cultura militar, “que serve para desenvolver a identidade, a sensibilidade, a visão de mundo própria dos militares e os valores e atitudes afins às atividades profissionais que são realizadas nas instituições militares” (Brasil, 2018, p.5). O artigo 4º da Portaria que aprova as Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NDACA - EB60-N-05.013) descreve que “na instituição militar, o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais acontece no cotidiano do ambiente escolar, onde se desenvolvem valores” (Brasil, 2018, p.6). No mesmo documento é descrito o conceito de atitude a ser considerado pela AMAN, nestes termos se entende atitude como

tendências de atuação relativamente estáveis diante de situações ou objetos que envolvem a presença de três componentes: a) afetivo - maneira como a pessoa se sente em relação a uma norma ou valor; b) cognitivo - ideias e opiniões que determinam o posicionamento racional de uma pessoa em

<sup>2</sup> Exercícios no terreno são atividades militares que simulam situações reais de combate.

relação a uma norma ou valor; e c) comportamental - expressão do comportamento ou ação relativa a uma atitude (Brasil, 2018, p.6).

A AMAN é responsável em desenvolver o cadete durante o período de formação, através dos conteúdos atitudinais, considerados como “conteúdos de aprendizagem que auxiliam no processo de formação da identidade militar, e que podem ser desenvolvidos por intermédio de atividades pedagógicas e de práticas específicas do ensino militar” (Brasil, 2018, p.5). Tais conteúdos são avaliados sistematicamente através de observação do comportamento por parte dos docentes e discentes, tanto no aspecto objetivo em situações concretas (apresentação pessoal, uso correto do uniforme, cumprimento de horários e prazos, obediência às normas de conduta e regulamentos), quanto subjetivamente na observação dos comportamentos (momentos de execução das atividades diárias e nas relações do discente com superiores, pares e com a Instituição). Para o Exército Brasileiro,

a atividade militar possui práticas comuns para o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais, como as formaturas, o desempenho de funções de comando, os serviços de escala, a manutenção da organização do alojamento, o grêmio, os deslocamentos em forma e a entrada e saída de rancho; todas propícias para desenvolver conteúdos atitudinais, como por exemplo, a responsabilidade, a disciplina, a iniciativa, a hierarquia, a adaptabilidade e a cooperação (Brasil, 2018, p.1)

Os cadetes da AMAN vivem a maior parte de sua formação em regime de internato, só saindo com autorização específica e submetidos a um rigoroso controle. Muitos são oriundos de outras cidades e estados do Brasil, ficando longe do convívio da família por um longo período. A formação é caracterizada por uma intensa rotina de convivência interpessoal, com horários, carga de estudo e trabalho, atividades no terreno e práticas esportivas de forma intensa e constante. Tudo isso permanentemente realizado em grupo, demandando do cadete uma alta adaptabilidade no que corresponde ao relacionamento interpessoal. Ao longo do dia, os discentes recebem diversos encargos e deveres, que devem ser cumpridos sob condições de rígida disciplina e exposição aos riscos inerentes ao treinamento militar (Brasil, 2014b).

É esperado ao militar formado pela AMAN, como oficial da linha bélica, um desempenho de excelentes serviços prestados ao Brasil durante toda sua carreira, estando apto a exercer funções de comandante, líder de pequenas frações (pelotão

e seção) e de subunidades (companhia, bateria e esquadrão). Em decorrência do desenvolvimento da personalidade militar básica, construção de uma sólida estrutura ética e fortes atributos de chefia, liderança, iniciativa, disciplina, responsabilidade e capacidade de trabalho em equipe, desenvolvidos durante sua formação na AMAN (Brasil, 2013).

Em virtude do contexto vivido pelo cadete em sua formação militar, concomitante ao período que lhe é possível ingressar na força, jovens dos 16 aos 23 anos, os traços de personalidade podem ser um importante fator de sucesso ou insucesso no desenvolvimento do oficial.

Tendo em vista que, desde o primeiro ano na Escola até o último na Academia, busca-se a formação integral do militar a fim de desenvolver atributos que atendam ao perfil do oficial do EB, justifica-se a realização do presente estudo. Também é possível apontar a relevância de um estudo longitudinal da personalidade do cadete em decorrência da formação recebida na Academia durante a formação, como fator preditor da sua adaptabilidade e desenvolvimento na carreira.

### **3.2 Personalidade**

Os estudos para o desenvolvimento desta pesquisa, baseiam-se nas teorias dos traços de Allport (1966), Cattell (1943), Eysenck (1990), com ênfase no modelo dos cinco grandes fatores de personalidade publicados por diversos autores como Costa e McCrae (2010), Hutz e Nunes (1998); e também nos estudos do modelo HEXACO, com seis fatores de personalidade, pesquisados por Ashton e Lee (2004, 2007, 2008, 2009). Assim, pretende-se aprofundar os estudos dos autores citados, bem como outras literaturas que estejam relacionadas aos objetivos deste trabalho.

O termo personalidade tem sido utilizado de diversas maneiras e com base em vários conceitos, tanto na área científica como no senso comum (Andrade, 2008). De fato, é costume popular dizer que tal pessoa não tem personalidade enquanto outra tem uma personalidade forte. Para se constituir uma teoria, os fundamentos devem ser originários de pesquisa e ao mesmo tempo a teoria deve ter

a capacidade de produzir pesquisa, onde os dados alimentam a teoria e a teoria alimenta os dados (Feist, & Feist, 2008).

Nos estudos do campo da personalidade objetiva-se entender a natureza humana, o que as pessoas têm de semelhantes e o que elas diferem umas das outras. Pervin e John (2004, p. 23) definem a personalidade como o conjunto de “características da pessoa que explicam padrões consistentes de sentimentos, pensamentos e comportamentos”. Segundo Hall e Lindzey (2000), é impossível definir a personalidade sem a aceitação de uma linha teórica de referência dentro da qual o construto será pesquisado. Assim, deve haver cuidado com as generalizações do construto.

Uma breve passagem pelas teorias da personalidade pode contribuir para melhor compreender a abordagem que direciona este estudo, bem como os motivos que levaram a escolha da base teórica. Para fim de organização e melhor entendimento das teorias da personalidade os autores as agrupam por ênfase e ideias principais de cada uma delas. Existem diversas publicações com a finalidade de explorar as mais importantes teorias de personalidade, por isso, neste estudo faremos uma breve passagem por duas publicações, a de Hall e Lindzey (2000) e a de Schultz e Schultz (2016).

Em sua obra, Hall e Lindzey (2000) agruparam as principais teorias com base na ênfase de cada uma para explicar o campo da personalidade, são elas: teorias com ênfase na psicodinâmica, com ênfase na realidade percebida, com ênfase na aprendizagem e com ênfase na estrutura de personalidade.

Nas teorias com ênfase na psicodinâmica são descritos os estudos que compartilham a ideia de que as forças dinâmicas são determinantes ao comportamento e as estruturas defensivas com as quais nos “protegemos” destas forças. Fazem parte deste conjunto as Teorias Psicanalíticas Clássicas de Freud, a Teoria Analítica de Jung, as Teorias Psicológicas Sociais de Adler, Fromm, Horney e Sullivan, e a Teoria Psicanalítica Contemporânea de Erikson. O primeiro a desenvolver uma sistemática teórica da personalidade neste contexto foi Freud, os demais estudiosos foram construindo reações às teorias psicanalíticas (Hall, & Lindzey, 2000).

Segundo os autores, as teorias com ênfase na realidade percebida, são às teorias do Constructo Pessoal de Kelly e a de Rogers Centrada na Pessoa. Para ambas as teorias a questão central é que o indivíduo constrói e interpreta a realidade a partir das experiências vividas, enfatizando muito mais o propósito e o campo onde ocorre o comportamento do que a estrutura, hereditariedade, desenvolvimento inicial, continuidade e biologia. Para Rogers e Kelly, considerando as diferenças das teorias, as pessoas não são vítimas das suas histórias, e podem sim, com sua liberdade, escolher a mudança (Rogers, 1951; Kelly, 1955).

Os estudos de Hall e Lindzey (2000) descrevem também o grupo de teorias com ênfase na aprendizagem, onde a aprendizagem exerce o papel central para aquisição das características de comportamento do sujeito. Composto por teorias como a do Condicionamento Operante de Skinner, a Teoria de Estímulo e resposta de Dollard e Miller e as Teorias da Aprendizagem Social de Bandura. Os três teóricos diferem no que tange aos princípios que governam a aprendizagem: Skinner (1953) com a operação de condicionamento, Dollard e Miller (1950) por meio de estímulo-resposta e Bandura (1977) através do modelo cognitivo social. Mas os mesmos compartilham a ideia de que é a aprendizagem o determinante para a tendência das características comportamentais do indivíduo e não seus componentes estruturais e dinâmicos, como em outras teorias.

Por fim, as teorias com ênfase na estrutura da personalidade, que serão a base deste estudo, possuem uma sistemática para as características que definem a personalidade. São as teorias da Personologia de Murray, da Baseada no Indivíduo de Allport, de Traço Fatorial-Analítica de Cattell e de Traço Biológico de Eysenck. Tais teorias, que serão aprofundadas mais a frente, também consideram as questões da dinâmica e do desenvolvimento do indivíduo, mas para entender o campo da personalidade buscam uma taxonomia, “um conjunto sistemático de características que possa ser usado para resumir a personalidade” (Hall, & Lindzey, 2000, p.187).

Nos estudos sobre as teorias da personalidade Schultz e Schultz (2016) agruparam tais teorias por abordagens, formando um maior número de conjuntos de teorias do que Hall e Lindzey (2000). Eles as denominaram como: abordagem psicanalítica, abordagem neopsicanalítica, abordagem do ciclo vital, abordagem

humanista, abordagem cognitiva, abordagem comportamental, abordagem de aprendizagem social e abordagem genética.

A Abordagem Psicanalítica é constituída pela teoria desenvolvida por Freud, criada no final do século XIX, foi a base do estudo formal da personalidade. Sendo para desenvolver ou para se opor, as teorias subseqüentes que estudaram o campo da personalidade se basearam na psicanálise. Resumidamente, a abordagem psicanalítica de Freud enquanto teoria da personalidade considera o funcionamento humano como resultado de uma interação entre forças, onde as unidades estruturais para explicar a personalidade são inconsciente, pré-consciente e consciente (primeira tópica) e id, ego e superego (segunda tópica) (Pervin, & John, 2004). Para Freud (1936), os instintos ou pulsões são os elementos básicos da personalidade, as forças propulsoras que impulsionam o comportamento, uma energia que liga as necessidades do corpo com os desejos da mente. Embora todos sejam motivados pelos mesmos impulsos do id, não se comportam da mesma maneira porque não utilizam as mesmas defesas igualmente, uma vez que o ego e o superego diferem de pessoa para pessoa, pois estes são formados pelas experiências de cada indivíduo, que nunca serão exatamente iguais ao passar pelos estágios psicosssexuais do desenvolvimento.

Em síntese, para entender a dinâmica da estrutura de personalidade, Freud postulou o princípio motivacional das forças orientadoras subentendidas nas ações dos indivíduos, para ele “as pessoas são motivadas pela busca do prazer e para a redução da tensão e da ansiedade, esta motivação deriva-se da energia física e psíquica que surge de seus impulsos básicos” (Feist, & Feist, 2008, p.31).

Fazem parte da Abordagem Neopsicanalítica as teorias da Psicologia analítica de Jung, a psicologia individual de Adler e as necessidades e tendências neuróticas de Horney, todas estes teóricos inicialmente psicanalistas Freudianos se afastaram e criaram suas próprias teorias por se oporem a certos aspectos da teoria de Freud, em especial no que diz respeito à ênfase nos instintos como motivação primária do comportamento humano e a visão determinista da personalidade (Schultz, & Schultz, 2016).

Ao explicar a teoria de Jung, os autores referem-se a ele como quem desenvolveu uma abordagem com conteúdos da ciência e do sobrenatural, que divergiu em diversos aspectos da teoria psicanalista, alguns pontos estão relacionados à explicação da natureza humana, ampliando a definição de libido como uma energia psíquica mais generalizada, que inclui o sexo, mas não se restringe a ele como na teoria de Freud. Ainda enfatizou que Jung considera outro aspecto do inconsciente, pois ele incluiu o conceito de inconsciente coletivo e seus arquétipos, um nível mais profundo da psique que contem experiências herdadas de espécies humanas e pré-humanas. Além dessas divergências, descreve que a teoria analítica também discorda sobre a questão das experiências que influenciam a personalidade, diferente de Freud que limita às experiências da infância, já que Jung afirma que também somos afetados pelas nossas aspirações do futuro. Para a teoria analítica o desenvolvimento da personalidade ocorre durante toda a vida, com base nas experiências passadas e nas aspirações futuras, estamos sempre indo para um grau mais completo de realização do *self* (Schultz, & Schultz, 2016).

A Psicologia Individual de Alfred Adler (1924) fundamenta o entendimento da personalidade na singularidade de cada indivíduo, onde a pessoa é um ser social moldada pelo seu ambiente e suas interações sociais. Nesta teoria o consciente é considerado o centro da personalidade, onde podemos moldar as forças sociais que nos influenciam e não somos vítimas das motivações do inconsciente e experiências da infância, apesar de considerá-las importantes para a criação do nosso estilo de vida. Desta forma, a pessoa sempre possui um interesse social e a necessidade de luta pela superioridade, na forma saudável expressa pela busca da ascensão ou na forma neurótica pela busca do poder e controle. Portanto, a teoria de Adler é considerada mais otimista do que a de Freud, pois nela a pessoa é única e têm livre-arbítrio para moldar o seu próprio desenvolvimento para além das suas experiências (Pervin, & John, 2004).

Karen Honey (1937, 1939), em sua teoria sociopsicanalítica das necessidades e tendências, corrobora em alguns aspectos com Adler no que tange ao otimismo em relação a natureza humana e a importância das relações sociais, não sendo a questão sexual o ponto central do desenvolvimento da personalidade. Diferentemente de Freud, considera que a motivação das pessoas não são as forças sexuais ou agressivas, mas sim a necessidade de segurança e amor. Para ela as



influências sociais e culturais são mais importantes que as biológicas no desenvolvimento da personalidade, assim como as relações da infância estão diretamente ligadas ao atendimento das necessidades de segurança e satisfação do indivíduo. Considera o indivíduo um ser único, capaz de moldar conscientemente sua personalidade apesar das experiências neuróticas e conflitantes da infância.

Outra abordagem descrita no estudo das teorias da personalidade por Schultz e Schultz (2016) é a do Ciclo Vital, nela os estudos de Erikson (1982) apresentam o desenvolvimento da personalidade durante toda a vida, explicando o comportamento e crescimento humano em oito etapas, desde o nascimento até a morte, onde as crises psicossociais vividas pelo indivíduo em cada fase do ciclo da vida explicam os aspectos da sua personalidade. Para Erikson “os componentes biológicos estabelecem um plano básico para cada indivíduo, mas uma multiplicidade de eventos históricos e culturais também molda a identidade egóica” (Feist, & Feist, 2008, p.270).

A abordagem Humanista definida por Schultz e Schultz (2016) é o agrupamento de duas teorias que enfatizam os interesses e o potencial humano, formada pela Teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow e pela Teoria da Autoatualização de Rogers.

Muito conhecida nos estudos sobre teorias da personalidade, a Teoria da Hierarquia de Necessidades de Maslow, referenciada como teoria holístico-dinâmica, entende que as pessoas são motivadas por suas necessidades (biológicas e psicológicas) e têm o potencial para auto-realização (Feist, & Feist, 2008). Maslow (1987) não limitou seus estudos aos indivíduos doentes, mas principalmente ampliou aos saudáveis, pois segundo ele estudar apenas os problemas só poderia produzir uma psicologia defeituosa. Seus estudos consistiram em identificar o potencial humano, pois para ele todos nascem com as mesmas necessidades instintivas (hierarquia das necessidades) que nos capacitam a crescer e desenvolver, alcançando o nosso potencial. Em síntese, a satisfação progressiva das cinco necessidades inatas (fisiológicas, segurança, afiliação, estima e autorealização) ativa e direciona o comportamento humano. No entanto podem ser influenciadas pelo aprendizado, expectativas sociais e pelo medo de desaprovação. Para Maslow podemos “escolher a melhor maneira de satisfazer nossas necessidades e realizar



nosso potencial (...) assim, somos responsáveis pelo nível de desenvolvimento pessoal que atingimos” (Schultz, & Schultz, 2016, p. 258).

Ainda na Abordagem Humanista, Schultz e Schultz (2016) apontam a Teoria da Autoatualização de Rogers, conhecida como não diretiva ou centrada no cliente, que enfatiza a saúde e o potencial humano. Assim como Maslow, ao invés de concentrar-se em um modelo de doença ou comportamento não saudável, buscou estudar os impulsos do indivíduo em direção a saúde e a auto realização a partir dos conceitos de tendência formativa e tendência atualizante (Pervin, & John, 2004).

Em suma, a teoria de Rogers (1951) centrada na pessoa entende que o objetivo do indivíduo é a auto realização, uma tendência inata de crescer e se desenvolver. Para isso somos seres conscientes e racionais e não determinados por forças inconscientes e experiências do passado que não podemos controlar. A personalidade é compreendida pelo ponto de vista do próprio indivíduo a partir das suas experiências subjetivas, assim, as experiências que promovem a realização devem ser buscadas e as que impedem devem ser evitadas.

Já a Abordagem Cognitiva, definida por Schultz, está relacionada à Teoria do Constructo Pessoal de George Kelly, focada basicamente nos processos mentais conscientes do indivíduo, trata-se de uma abordagem genuinamente psicológica da personalidade. “Concentra-se nos caminhos pelos quais as pessoas conhecem o seu ambiente e si mesma, em como percebem, avaliam, aprendem, pensam, tomam decisões e solucionam problemas” (Schultz, & Schultz, 2016, p.285). Esta abordagem não desconsidera as ideias trabalhadas por outros autores em relação à questão das necessidades, dos impulsos ou emoções, mas não as considera como atividades isoladas e sim como aspectos da personalidade sob o controle dos processos cognitivos, pois Kelly (1955) descreve todos estes componentes da personalidade como processos cognitivos. Para ele os processos psicológicos são orientados pela forma como antecipamos os eventos e interpretamos o mundo usando o constructo pessoal.

Ainda entendendo as teorias da personalidade agrupadas em abordagens por Schultz e Schultz (2016), encontramos a Abordagem Comportamental que está relacionada à Teoria do Reforço de Skinner (1953), muito abordada em psicologia

comportamental e experimental. Sua teoria avalia o comportamento (não a personalidade) e entende os indivíduos como produtos da aprendizagem e não dos fatores genéticos, pois as variáveis externas influenciam diretamente o comportamento. Em seus estudos, os fatores realmente significativos do indivíduo estão relacionados ao comportamento observável e não aos processos psicológicos não observáveis. Para o condicionamento (comportamento respondente que é adquirido) o comportamento é motivado por estímulos e devem ser reforçados quando forem desejáveis.

Já Abordagem da Aprendizagem Social com a Teoria da Modelagem de Bandura (2008), na qual se fundamentam os estudos de autoeficácia desta pesquisa, o aspecto mais relevante é a teoria de aprendizagem social, esta pesquisa o comportamento como aprendido e modificado num contexto social. Assim como Skinner (1953), a teoria de Bandura busca compreender a personalidade pelo comportamento e não pelas necessidades, traços, impulsos ou defesas, mas vai além quando reconhece a interação social e a observação como meios de aprendizagem, e não só a experimentação. Para Bandura (1989) a nossa aprendizagem não se dá apenas pelo reforço, mas também pela aprendizagem observacional, pois também aprendemos observando o comportamento de outras pessoas e suas conseqüências. Ainda reconhece que os processos cognitivos internos ou de pensamento podem influenciar a aprendizagem de observação.

A teoria de Bandura (2008) é compreendida como uma teoria sócio-cognitiva, pois considera a plasticidade humana em aprender diversos comportamentos em situações diferentes, através de experiências, mas principalmente através da observação. Desta forma, os indivíduos podem transformar eventos em aprendizados para avaliar e regular seus ambientes sociais e culturais, usando padrões internos para prever, criar e avaliar as experiências. Portanto, a teoria sociocognitiva de Bandura, apresenta o ser humano como agente, um ser capaz de exercer controle e a qualidade de suas vidas, tendo suas ações resultantes da interação de três variantes: ambiente, comportamento e indivíduo (causação tríade recíproca). Neste sentido, Barreira e Nakamura (2006) traz o conceito de autoeficácia como um componente importante para o comportamento do indivíduo, considerando que o seu desempenho é melhor quando este têm autoeficácia, isto é, “a confiança de que podem adotar os comportamentos que produzirão

comportamentos desejados em determinada situação” (Feist, & Feist, 2008, p.469). Tal conceito presente na teoria de Bandura, será mais aprofundado no capítulo sobre autoeficácia deste estudo.

Por fim, a Abordagem Genética (Schultz, & Schultz, 2016), onde se concentra a maior fonte teórica deste estudo. Esta abordagem é composta pelas teorias com ênfase na estrutura e mensuração da personalidade, que utilizam os traços para descrevê-la reconhecendo as variáveis pessoais e situacionais do indivíduo. Esta abordagem, segundo o autor, envolve as Teorias dos Traços de Cattell (1943), Eysenck (1990) e outros teóricos, assim como a teoria da motivação e personalidade de Allport (1966). Tais teorias serão melhores descritas na parte deste capítulo destinada totalmente ao estudo da Teoria de Traços.

Este grupo de teorias, cada uma a sua maneira, “adotam uma abordagem interacionista, onde o comportamento é resultante de uma conjunção entre as características das pessoas e os aspectos situacionais” (Hall, & Lindzey, 2000, p.187). Desta forma, estas teorias se caracterizam pela busca da identificação dos traços de personalidade e ainda por considerarem a importância dos fatores genéticos como influência significativa nestes traços. Assim, as teorias com ênfase na estrutura de personalidade de Hall e Lindzey (2000) e na abordagem genética de Schultz e Schultz (2016), que dão suporte teórico ao modelo *big five*, serviram de norteadoras para o desenvolvimento do presente estudo.

### **3.2.1 À luz da Teoria dos Traços**

Os princípios que embasam o presente estudo estão fundamentados na teoria de traços da personalidade, que compreendem os estudos descritos acima com ênfase na estrutura da personalidade ou da abordagem genética. Pesquisadores da psicologia e outras áreas tendem a estabelecer alguns princípios sobre este fenômeno para orientar os seus estudos. Para Pacheco e Sisto (2003, p.69), baseando-se nas teorias de traços, por exemplo,

o ser humano interage com o meio ambiente físico e social e responde enquanto totalidade integrada. Este organismo psicossocial, ao se comportar nas mais diversas situações, tende a agir de uma determinada maneira que o caracteriza. A abordagem da personalidade almeja circunscrever estas

características ou diferenças individuais, mais ou menos estáveis, que refletem a identidade de um indivíduo, distinguindo-o dos demais.

Considerando a teoria de traços, o comportamento é expressão da personalidade, onde se observa elementos constantes e outros variáveis. Nenhum comportamento seria produto de apenas um traço e tais traços seriam a parte constante da personalidade, que não são imutáveis e sim são tendências amplas em contínua interação. Contudo, é coerente observar traços da personalidade de uma pessoa considerando a tendência e a constância do seu comportamento, apesar de possíveis mudanças, ainda que superficiais (Pacheco, & Sisto, 2003).

A partir da tentativa de definição de Shultz e Shultz (2016, p.6) a personalidade pode ser entendida como sendo “um agrupamento permanente e único de características que podem mudar em resposta a situações diferentes”, dimensões individuais que sofrem alterações de acordo com o meio.

A Personologia de Murray (1936), reconhecendo os fundamentos da psicanálise, já demonstrava uma preocupação central com a estrutura da personalidade, na busca de uma taxonomia, um conjunto de características que possa ser usado para resumir a personalidade do indivíduo. Seus estudos empregavam um análogo químico, buscando uma estrutura conceitual para as características pessoais e forças situacionais que permitisse aos psicólogos formular “compostos comportamentais”. Para ele a personalidade está em um estado de fluxo e não de permanência (Hall, & Lindszey, 2000).

Allport (1966) ajudou a trazer o tema sobre personalidade para o centro da psicologia, como uma teoria em que os traços são conceitos importantes para o entendimento do desenvolvimento da personalidade. Em divergência com a psicanálise, para ele, o que realmente importava para os estudos do desenvolvimento da personalidade eram a consciência e o presente do indivíduo, assim como a sua motivação consciente, sendo o passado e o inconsciente importante para entender apenas os casos de comportamento problemático ou neurótico. Além disso, ele coletava os dados para seus estudos em pessoas adultas e saudáveis, pois a personalidade anormal apresentava comportamento infantil e imaturo, o que não era o foco dos seus estudos, uma vez que se interesse era pelo desenvolvimento e características da personalidade.

A teoria de Allport (1966) enfatiza a singularidade da personalidade, não sendo esta baseada em construtos universais, mas sim nos traços particulares de cada indivíduo. Portanto, para ele, a personalidade é uma organização dinâmica, com predisposições para responder aos estímulos de modo semelhante, os traços, que nos motivam a buscar os estímulos adequados e a produzir comportamento, eles podem ser observados empiricamente e estão sujeitos às influências sociais, ambientais e culturais (Schultz, & Schultz, 2016).

Uma diferenciação do conceito de traços feita por Allport (1966) foi que existem traços comuns, que podem ser observados até mesmo em culturas diferentes, e traços individuais, que ele chamou de disposições pessoais, são os traços peculiares a cada pessoa. No âmbito das disposições pessoais ainda há uma diferenciação do nível de intensidade de cada traço, sendo estes discriminados em traços cardiais, traços influentes ao ponto de afetar a maior parte da vida do indivíduo, uma paixão dominante que nem sempre é exibida; os traços centrais, que são os que melhor descrevem o comportamento do indivíduo, que caracterizam a pessoa ao defini-la; e os traços secundários, que são menos influentes no comportamento da pessoa, aparecendo com menor frequência.

Em seus estudos, Allport reconhece a motivação consciente como ponto central para entender o que impulsiona o comportamento humano, são forças dinâmicas, contemporâneas, pluralista, reconhecendo a singularidade concreta dos motivos do indivíduo (Hall, & Lindzey, 2000). Ele afirma em sua teoria que tais motivações são conduzidas por uma autonomia funcional, que entende os motivos adultos como variados e contemporâneos auto-sustentadores, suscitados de sistemas anteriores, mas funcionalmente independentes deles, ou seja, os motivos não estão ligados funcionalmente às experiências anteriores do indivíduo, com a maturidade elas se tornam autônomas, independentes.

Neste sentido, Allport (1966, p.50) define a personalidade como “a organização dinâmica, no indivíduo, dos sistemas psicofísicos que determinam seu comportamento e seus pensamentos característicos”. Concebe como uma organização dinâmica por entender que a personalidade está sempre se desenvolvendo e se movimentando de forma organizada, não é aleatório, há um fundamento. Esta dinâmica é psicofísica porque envolve mente e corpo, que

funcionam de maneira unificada, não é somente biológica ou psicológica, mas uma sistemática dos dois. Portanto, determina as características de cada pessoa. (Schultz, & Schultz, 2016).

A Teoria de Traço Fatorial-Analítica de Cattell (1943), uma abordagem fundamentalmente científica, busca nos estudos da personalidade prever qual seria o comportamento de um indivíduo diante de um determinado estímulo, através do estudo dos fatores mentais da personalidade denominado traços. Tais traços, classificados em diversos tipos - comuns, singulares, de capacidades, de temperamento, dinâmicos, superficiais, originais, constitucionais e moldados pelo ambiente - são considerados os elementos estruturais básicos da personalidade.

A partir da análise fatorial desta teoria, durante mais de duas décadas, foram definidos 16 fatores dos traços originais como sendo os fatores básicos da personalidade. Para o autor a análise estatística destes elementos, a análise fatorial, é uma metodologia objetiva e precisa que correlacionando medições de vários testes explicariam os fatores que determinam os traços da personalidade do sujeito. Esta metodologia ainda é uma das mais usadas nos dias de hoje quando se trata da avaliação da personalidade (Schultz, & Schultz, 2016).

Enquanto Eysenck (1990), mesmo utilizando os fundamentos de Cattell (1943) em relação à personalidade ser composta por traços evidenciados através da análise fatorial, diferenciou-se por incluir como técnica os estudos experimentais, considerando o uso somente da análise fatorial potencialmente subjetivo. Seus estudos da personalidade consideram três dimensões básicas: psicoticismo (P), extroversão (E) e neuroticismo (N); e propõem uma taxonomia, descrevendo os elementos que diferem os indivíduos e uma identificação da causalidade do comportamento. Considera o papel da aprendizagem e do ambiente, porém reconhece o fator biológico como importante influente nas dimensões da personalidade do indivíduo.

Desta forma, há uma especificação da cadeia causal onde o biológico é o responsável pelas diferenças, mas o comportamento é o resultado da interação das tendências do indivíduo com a situação ambiental. Por isso podemos afirmar que sua abordagem é biossocial. Ele diferencia em sua teoria os componentes

descritivos e causais, pois uma teoria da personalidade precisa incluir uma taxonomia descritiva e também especificar os mecanismos biológicos que influenciam as diferenças entre os indivíduos (Eysenck, 1990).

Segundo Sisto e Oliveira (2007, p.92), pode-se falar em “traços de personalidade como características psicológicas que representam tendências relativamente estáveis na forma de pensar, sentir e atuar com as pessoas”. Mas que consistem em tendências suscetíveis a mudanças de acordo com as interações sociais das pessoas.

No que se referente à abordagem das teorias dos traços de personalidade os estudos têm encontrado números diferentes de traços a partir da técnica de análise fatorial, desta forma têm sido propostos diversos modelos fundamentados na teoria de traços (Andrade 2008). Isso não significa a possibilidade de ineficiência desta técnica de análise fatorial, e sim, revela as diversas maneiras como cada teórico escolhe avaliar a personalidade.

Dentre tais diversas propostas estão os estudos do modelo dos Cinco Grande Fatores (CGF) e a dos seis fatores conhecida como HEXACO, que serão a base para a presente pesquisa. Tais modelos são caracterizados pelos fatores descritos respectivamente na Tabela 1 abaixo.

**Tabela 1 - Descrição dos fatores da personalidade no modelo CGF e HEXACO.**

<b>Modelo CGF</b>	<b>Modelo HEXACO</b>
Neuroticismo	Emotividade
Extroversão	Extroversão
Abertura à experiências	Abertura à experiências
Socialização	Amabilidade
Realização	Conscienciosidade
-	Honestidade/Humildade

*Nota:* Fonte: Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2016) *Teorias da Personalidade* – Tradução 10ª edição norte-americana. 3ª ed brasileira. São Paulo: Cengage Learning (p. 232,239).



### **3.2.2 Modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF)**

Podemos entender o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) da personalidade como um desdobramento e avanço da Teoria de Traços, tanto no nível conceitual como no empírico, onde as dimensões humanas básicas da personalidade são descritas de forma consistente e replicável (Hutz et al., 1998). Sobre a origem do modelo dos CGF podemos dizer que compreende um conjunto de pesquisas sobre personalidade, advindo de teorias fatoriais e de traços de personalidade (Silva, & Nakano, 2011), desde “amplas análises sobre os adjetivos usados para descrever a personalidade, bem como a partir de análises fatoriais de vários testes e instrumentos de medida” (Andrade, 2008, p.17).

Analisando o processo de evolução das teorias, pode-se dizer que o modelo dos CGF “desenvolveu-se a partir das pesquisas realizadas na área das teorias fatoriais e das teorias de traços de personalidade, sendo que as últimas contribuíram grandemente para o desenvolvimento da sua base teórica” (Nunes, & Hutz, 2007, p.20). No transcorrer das décadas, o modelo CGF foi se desenvolvendo e tornando-se tema de pesquisas, como citado em Silva e Nakano (2011) reconhecem McDougall na década de 30 como o pioneiro do modelo CGF que sugeriu a análise da linguagem para entender a personalidade, inspirando estudos sobre o tema.

Assim, uma série de estudos vem sendo realizados para identificar os traços de personalidade. Desde a década de 80 tem sido confirmado pelas pesquisas McCrae e Costa (1985), ao utilizar hipóteses léxicas para estudar termos descritivos de traços, a estrutura dos Cinco Grandes Fatores (Hall, & Lindzey, 2000).

As pesquisas de McCrae e Costa (1985) no contexto da teoria da personalidade iniciaram com objetivo de identificar traços básicos da personalidade através da análise fatorial, mas logo evoluíram para uma taxonomia tornando-se então uma teoria. Até 1983 seus estudos apontavam apenas para três fatores da personalidade – neuroticismo, extroversão e abertura – mas em 1985 começaram a relatar em trabalhos os cinco fatores da personalidade, incluindo os outros dois



fatores, sociabilidade e consciência, que culminou em um novo inventário de cinco fatores, o NEO-PI (Feist, & Feist 2008).

Apesar das divergências nas nomenclaturas das dimensões avaliadas no modelo dos CGF, no Inventário de Personalidade NEO revisado (NEO PI-R) de Costa e McCrae (2010), assim como pelos pesquisadores em geral, entende-se, em síntese, os cinco grandes fatores de personalidade da seguinte forma:

1. O fator **Neuroticismo** como a vivência de sentimentos negativos e o desequilíbrio emocional. Está relacionado às facetas de ansiedade, raiva/hostilidade, depressão, embaraço/constrangimento, impulsividade e vulnerabilidade.
2. O fator **Extroversão** descreve a interação social, reflete o domínio introversão-extroversão e está relacionado às facetas de acolhimento, gregarismo, assertividade, atividade, busca de sensações e emoções positivas.
3. O fator **Abertura** evidencia a capacidade de estar aberto a novas experiências e ideias, reflete o aspecto inovador-conservador. Está vinculado às facetas de fantasia, estética, sentimentos, ações variadas, ideias e valores.
4. Em relação ao fator **Amabilidade**, os aspectos associados são altruísmo-antagonismo e relaciona-se às facetas de confiança, franqueza, altruísmo, complacência, modéstia e sensibilidade.
5. Por fim, o fator **Conscienciosidade** que está relacionado à disposição para a realização, vinculado às facetas de competência, ordem, senso do dever, esforço por realização, autodisciplina e ponderação (Costa, & McCrae, 2010).

Sobre o desenvolvimento desta teoria e seu amplo emprego como fundamento em diversas pesquisas, Nunes e Hutz (2007, p.20) afirma que “o interesse por esse modelo deve-se também em grande parte ao acúmulo de evidências de sua universalidade e aplicabilidade em diferentes contextos”.

Após muitas pesquisas, o entendimento sobre a sistemática da personalidade baseada no *Big Five* tem sido aceito. As cinco dimensões da personalidade não significam uma perspectiva teórica particular, mas são resultantes de análises dos termos da linguagem que os indivíduos usam em seus ambientes naturais para descreverem a si mesmos e os outros (John, & Srivastava, 1999). Atualmente, os fatores propostos pelo modelo dos CGF são denominados de Extroversão, Socialização, Realização, Neuroticismo e Abertura para novas experiências. Mesmo que estas denominações não sejam consensuais entre os pesquisadores, os traços de personalidade que estabelecem e agrupam os fatores são equivalentes nas diferentes abordagens do modelo (Nunes, & Hutz, 2007).

Diversos instrumentos baseados no modelo dos CGF foram desenvolvidos e validados para a análise da personalidade. Neste estudo, um dos instrumentos que iremos empregar é o *Big Five Inventory* (BFI), Inventário dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (IGFP-5), elaborado originalmente em língua inglesa por John, Donahue e Kentle (1991), composto por 44 itens, estruturado em sentenças simples e respondido em uma escala *Likert* de cinco pontos. O BFI em língua portuguesa é apresentado nos estudos de validação da IGFP-5 de Andrade (2008) e consta no “Anexo 1” desta pesquisa.

### **3.2.3 Modelo HEXACO**

O modelo de personalidade mais aceito nos estudos atuais tem sido o dos cinco grandes fatores, por apresentar maiores evidências empíricas. Tal modelo é desenvolvido com base na teoria dos traços e considera os fatores: Abertura, Conscienciosidade, Extroversão, Amabilidade e Neuroticismo. Porém, recentemente foi proposto por Ashton e Lee (2008) o modelo HEXACO, que acrescenta aos fatores existentes um fator adicional, denominado Honestidade/Humildade.

Estudos desenvolvidos já no século XXI, por volta do ano de 2004, começaram a ser publicados com as pesquisas de Ashton e Lee. A partir de evidências dos seus estudos em diversas culturas, eles propuseram um modelo que utiliza seis fatores de personalidade, que são diferentes dos fatores do CGF. Apenas os fatores de extroversão e realização são similares nas duas teorias, os demais são

consideravelmente diferentes, em especial o acréscimo do sexto fator (Shultz, & Shultz, 2016).

Segundo Ashton e Lee (2007), à medida que os pesquisadores começam a realizar estudos lexicais da estrutura da personalidade em outras línguas além do inglês, ainda que interessados em saber se iriam recuperar a estrutura dos CGF que obtinham nas investigações anteriores, perceberam que os resultados dessas investigações lexicais transculturais produziram o surpreendente resultado em que o Big Five não era o modelo mais replicado para o domínio das dimensões da personalidade. Efetivamente, um conjunto de seis dimensões foi o mais replicado em diversas línguas, incluindo a Holanda, França, Alemanha, Hungria, Itália, Coreia, Polônia, Grécia, Croácia, Turquia e Filipinas (Ashton *et al.*, 2004).

O Método pelo qual os pesquisadores obtiveram esse conjunto de variáveis é a estratégia lexical, pelo qual uma palavra de caráter descritivo (geralmente adjetivos) de um idioma é selecionada com o objetivo de obter auto-avaliações ou classificações de pares que podem ser analisadas pelo fator. Na abordagem léxica é importante a ideia de que as variáveis selecionadas são conhecidas por representar a matriz completa das características de personalidade subjetivamente importantes, como observado e descrito por gerações de pessoas dentro da linguagem de uma comunidade (Ashton, & Lee, 2007).

Os autores Ashton e Lee (2009) desenvolveram duas escalas em formato de questionário de autorrelato que têm se mostrado válidas e confiáveis em diversos estudos. O primeiro questionário é constituído por 100 itens, denominado de Inventário de Personalidade HEXACO, posteriormente revisado (HEXACO PI-R). A outra escala mais reduzida, contém 60 itens e é chamada de HEXACO-60, desenvolvida em 2009 para avaliar os seis fatores de personalidade. A HEXACO-60 contém 10 itens para cada escala que cobrem uma ampla gama de conteúdos, com pelo menos 2 itens a mais do que o HEXACO-PI-R representando cada um dos quatro traços estreitos (facetar) das escalas. Objetivou-se construir um instrumento que mostraria fortes propriedades psicométricas quando administrado na amostra em formato de autorrelato. A escala foi constituída com total de 60 itens, todos os itens empregam uma escala de respostas de 1 a 5, desde discorda fortemente a concorda fortemente.

Quanto à estrutura das seis dimensões de personalidade do modelo HEXACO podemos classifica-las da seguinte forma: Honestidade - Humildade (H), Emotividade (E), Extroversão (X), Socialização (A), Realização (C), e Abertura para Experiência (O) (Shultz, & Shultz, 2016). O fator Honestidade/Humildade, que corresponde ao sexto fator do modelo HEXACO, é definido por traços como sinceridade, honestidade e justiça *versus* presunção, arrogância, hipocrisia e ganância (Ashton, & Lee, 2007, 2008). Tais variáveis são consideradas de suma importância em um ambiente que tem como base a hierarquia e a disciplina e onde a liderança é um de seus valores principais.

No presente estudo não será utilizada a escala HEXACO completa, ela será apenas uma base teórica para esta pesquisa. Uma vez que neste estudo utilizaremos a escala do IGFP-5, já validada para o contexto militar, contudo, será incluída uma escala apenas com os itens de Honestidade e Humildade do modelo HEXACO, construindo assim uma nova escala a ser validada para atender as demandas da avaliação psicológica das dimensões da personalidade no contexto militar. Esta escala foi construída a partir de estudos teóricos dos instrumentos já desenvolvidos por Ashton e Lee denominados HEXACO. Objetivou-se levantar os itens mais adequados à realidade e a linguagem militar, o que resultou num inventário de Honestidade/Humildade, inicialmente unifatorial, com 19 itens.

### **3.3 Autoeficácia**

Baseado na abordagem da aprendizagem social, sob o enfoque da Teoria de Modelagem de Bandura (1986), a definição de autoeficácia está relacionada à crença do sujeito sobre a própria capacidade de realizar com sucesso alguma atividade, a confiança que ele tem na sua capacidade pessoal para organizar e executar as ações que se tornam necessárias em seu dia a dia. Para o autor as pessoas contribuem para o que acontece em suas vidas e as crenças em sua autoeficácia torna-se muito importante para determinar o esforço e empenho que terão em alcançar seus objetivos.

Na perspectiva da aprendizagem social e da modelagem sobre o processo de aprendizagem, quando o indivíduo age sobre o meio, alterando e produzindo novos resultados, também, transforma-se, construindo novos pensamentos e diferentes

respostas, com influências para o comportamento futuro (Bandura, 1989). Para Bandura (1997) é a partir do julgamento de autoeficácia que o sujeito se orienta para tomar decisões sobre as ações e tarefas a serem realizadas, no quanto acreditam serem capazes de terem bom desempenho em dadas situações. Os indivíduos com uma alta autoeficácia esperam resultados favoráveis, já os com baixa autoeficácia esperarão resultados negativos em relação ao seu desempenho.

As pessoas com elevada autoeficácia acreditam que serão bem sucedidas nas situações mesmo que tenham que superar obstáculos, elas são perseverantes, confiam em si mesmos e acreditam que podem lidar com os eventos satisfatoriamente. As pessoas com baixa autoeficácia desistem rapidamente das situações que encontram obstáculos, acreditam que seu esforço é em vão, pois sentem-se desamparadas e incapazes de exercer controle sobre os eventos e ter sucesso (Schultz, & Schultz 2016).

Para Bandura (2008), o sujeito é capaz de construir sua própria história se tornando agente das suas ações, sendo capaz de influenciar os processos de modo intencional, modificando a vida e a si mesmo. Nos estudos de Barreira e Nakamura (2006, p.78) esta ideia é corroborada quando enfatizam que

a resiliência e a autoeficácia percebida atuam como forma do sujeito obter uma melhor qualidade de vida na superação da adversidade, envolvendo o contexto, a cultura e a responsabilidade coletiva, sendo capaz de responder de diferentes formas ante um fracasso; onde alguns incutem esforços e desenvolvem novas estratégias, enquanto que outros, diante de um mesmo evento, abandonam seus esforços.

Costa (2003) afirma que a autoeficácia não está apenas relacionada ao sentimento de ser eficaz em suas condutas, mas também provoca alterações na maneira de reagir e pensar, causando alterações no comportamento antecipatório. Uma vez que o sujeito sente-se em melhores condições na execução de uma atividade, desenvolverá pensamentos adequados, emoções positivas e no processo de antecipação, conduzirá sua ação para o bom desempenho.

Para Martínez e Salanova (2006) quando o sujeito se avalia positivamente durante uma situação, passa a acreditar no seu desempenho futuro eficaz em outras atividades, pois para os autores a competência pessoal é construída a partir das capacidades já desenvolvidas no sujeito, sendo a autoeficácia alta ou baixa a partir

do julgamento do próprio sujeito. Contudo, o sentimento de eficiência não ocorre em toda conduta, mas sim em situações específicas de domínio do sujeito.

Conforme descrito por Bandura (1997) o sentimento de eficácia pessoal pode ser desenvolvido a partir de quatro fontes de informação, são elas: 1) experiências de domínios ou experiências diretas - que são os desempenhos passados, onde as experiências bem sucedidas aumentam a eficácia enquanto os mal sucedidos a diminuem; 2) experiências vicárias – são as experiências fornecidas por outras pessoas, onde a autoeficácia aumenta quando observamos as realizações dos outros, mas diminui quando vemos o seu fracasso, em especial quando o outro possui as mesmas competências e capacidades, nos são parecidos; 3) persuasão social – é uma forma verbal de persuadir o indivíduo sobre sua eficácia, seus efeitos estão condicionados quando o encorajamento for algo coerente e que seja realizado por uma pessoa significativa para o sujeito; e 4) estados emocionais e físicos – quanto maior o medo, estresse, tensão, ansiedade ou sintomas que o indivíduo experimenta em uma determinada situação menos ele se sente eficaz nela, pois acredita mais na sua capacidade em situações que lida satisfatoriamente com as reações físicas e emocionais.

As fontes fundamentais para o desenvolvimento da autoeficácia destacadas por Bandura (1997) fortalecem ou minimizam o sentimento de competência pessoal. Contudo, as informações antes de produzirem efeitos positivos ou negativos sobre o indivíduo são processadas cognitivamente, através da seleção, julgamento, interpretação e só assim aderência dos conhecimentos. Por isso, o indivíduo não é passivo no processo de influência, ele intenciona, antecipa, reflete e regula qualquer ação ou informação, é agente de seu próprio destino.

As crenças de autoeficácia, que podem ser definidas como as percepções da capacidade pessoal para apresentar os comportamentos essenciais visando alcançar determinados objetivos, significam importante fator motivacional na atuação como mediadoras entre as capacidades do indivíduo e o seu desempenho (Rodrigues, & Barrera, 2007). Entende-se que a percepção da ineficácia pessoal para alcançar os objetivos almejados diminui a autoestima, com isso é possível a surgimento de sentimentos de depressão. Visto que pessoas com baixas crenças de autoeficácia evitam as situações reconhecidas como ameaçadoras, não por estarem

bloqueadas pela ansiedade, mas porque acreditam ser incapazes de lidar com elas (Bandura, 1989).

Estudos da relação da autoeficácia com o desempenho escolar mostram que correlacionando medidas de autoeficácia e desempenho escolar, bem como entre os diversos tipos de autoeficácia avaliados, percebe-se que há associação positiva entre as variáveis, há uma relação direta entre as mesmas. Assim, os sujeitos que obtêm uma alta pontuação nas escalas de autoeficácia tendem a obter também um alto desempenho escolar e vice-versa (Rodrigues, & Barrera, 2007).

Considerando que a autoeficácia é um constructo que reflete o grau de confiança do indivíduo na sua capacidade para mudar o comportamento, sendo capaz de ativar os processos que controlam a maneira como as pessoas utilizam seus conhecimentos e suas capacidades, aumentando o esforço e a persistência para tarefas desafiadoras e a probabilidade de que elas sejam concluídas. Dessa forma, a crença em suas próprias capacidades e competências assume importância na resolução de problemas e tomada de decisões, pois quanto mais alto os níveis de autoeficácia geral percebida pelo indivíduo, maior é a eficácia do seu trabalho, a adaptação à instituição e a influência sobre o comportamento do sujeito.

## 4. Método

### 4.1 Participantes

Participaram do estudo um total de 327 cadetes, que cursam a AMAN desde o ano de 2015, sendo todos do sexo masculino, na faixa etária entre 16 a 25 anos e com naturalidade representativa das diversas regiões brasileiras. Todos os participantes já haviam preenchido em 2015 o IGFP-5.

Tabela 2: **Distribuição dos participantes por estado brasileiro.**

Estado	f	%
AC	3	0,9
AL	1	0,3
AM	7	2,1
AP	2	0,6
BA	6	1,8

CE	9	2,8
DF	2	0,6
ES	3	0,9
GO	3	0,9
MG	34	10,4
MS	7	2,1
PA	4	1,2
PB	1	0,3
PE	14	4,3
PI	1	0,3
PR	16	4,9
RJ	107	32,7
RN	2	0,6
RO	3	0,9
RR	2	0,6
RS	40	12,2
SC	8	2,4
SP	48	14,7

## 4.2 Instrumentos

Para mensuração da personalidade dos cadetes no primeiro ano de formação, em 2015, ainda na EsPCEX, foram aproveitados os dados coletados com a versão traduzida para o português do *Big Five Inventory* (BFI), aqui denominado de Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (IGFP-5) com 44 itens (Anexo 1).

Tal instrumento foi validado para amostras brasileiras por Andrade (2008), ficando com 32 itens. Entretanto, considerando a especificidade do contexto militar, os 44 itens da versão original foram mantidos para a coleta inicial em 2015. O inventário é dividido em 5 fatores: abertura, conscienciosidade, extroversão, amabilidade e neuroticismo, e foi respondido através de uma escala Likert de 5 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo fortemente).

Para a mensuração da personalidade dos mesmos cadetes, agora no terceiro ano de formação em 2017, foi aplicado o IGFP-5, que foi validada para o contexto militar na amostra de 2015, passando a contar com apenas 25 itens (Anexo 2). Com os dados coletados na amostra em 2015, que constavam no banco da escola, foram realizados procedimentos de análise fatorial exploratória e confirmatória para a validação do instrumento, permanecendo apenas com 25 itens, divididos nos



mesmos cinco fatores originais, sendo 5 itens em cada fator (Souza, Teixeira Junior, Lima, & Andrade, 2017).

O IGPF-5 foi desenvolvido com base na teoria dos cinco grandes fatores. Entretanto, dado o interesse da medida do fator humildade-honestidade, decorrente dos requisitos do perfil militar, foi desenvolvida a Escala Honestidade-Humildade, contando inicialmente 19 itens que se destinam a mesurar tal construto, atendendo, assim, os pressupostos do modelo HEXACO (Apêndice 1).

Para desenvolver um instrumento para mensuração da honestidade/humildade para população militar – com base no modelo HEXACO, foi inicialmente realizado uma discussão conjunta com a equipe da Seção Psicopedagógica da AMAN, procurando indicativos de ambos os construtos nos cadetes. Foi também realizado um grupo focal com 10 cadetes contando com cinco encontros, nos quais foram discutidos aqueles comportamentos que seriam indicativos de honestidade e humildade no cadete. Após tais procedimentos foram elaborados os itens iniciais da Escala sendo constituídos por 10 itens no fator honestidade e por 9 itens no fator humildade. Em seguida, a escala, em sua forma inicial foi aplicada a 30 cadetes, para fins de análise semântica. Após a confirmação de que os itens se mostravam inteligíveis para o grupo, obteve-se então a forma final da escala (19 itens) para fins de aplicação visando sua validação na amostra de 2017.

O instrumento utilizado para a mensuração da autoeficácia dos cadetes em 2015 e 2017 foi a Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAEGP) (Schwarzer, & Jerusalém, 1995) traduzida e adaptada para a população militar por Souza e Souza (2004). Visa avaliar um senso geral de autoeficácia percebida e predizer tanto a capacidade de superar as dificuldades diárias como também a adaptação depois de experimentar todos os tipos de eventos estressantes da vida. Instrumento unifatorial, do tipo Likert de 1 a 4 pontos, composto por 10 itens (Anexo 3).

### **4.3. Procedimento**

Os instrumentos foram disponibilizados para preenchimento pelos cadetes do 3º ano do curso de formação, que responderam na própria AMAN, de forma

individual em versão impressa. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para as análises foi utilizado o *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* na versão 19.

A análise comparativa foi realizada com os inventários preenchidos nas mesmas condições pelos alunos quando ainda cursavam o 1º ano de formação ainda na EsPCEx (em 2015), os dados coletados constavam nos arquivos da AMAN. Não foi obrigatória a participação, podendo o cadete ter se retirado do processo de pesquisa a qualquer momento.

## **5. Resultados**

Este estudo considerou os resultados de pesquisas preliminares que objetivaram a validação da escala do IGFP-5, onde as análises fatoriais exploratórias e confirmatórias evidenciaram significativo nível de validade e confiabilidade do instrumento para amostra de cadetes da AMAN (Souza, Teixeira Junior, Lima, & Andrade, 2017).

Para investigar a estabilidade temporal da medida da personalidade no contexto de formação do Oficial do Exército Brasileiro foram consideradas as médias obtidas nos fatores do IGPF-5 (abertura, conscienciosidade, extroversão, amabilidade e neuroticismo) pelos participantes do estudo no primeiro ano de curso (2015), com a mensuração realizada em 2017, terceiro ano do curso, com a utilização do coeficiente de correlação linear de Pearson e o teste *t* de Student.

Inicialmente, com os resultados das análises do coeficiente de correlação linear de Pearson observou-se uma correlação positiva significativa entre 0,5 e 0,6 ( $p < 0,01$ ) entre os mesmos fatores de personalidade em ambas as coletas (março de 2015 e novembro de 2017), como podem ser evidenciado na Tabela 3.

Tabela 3: **Coefficiente de correlação linear de Pearson: fatores do IGPF-5 nas duas mensurações realizadas (2015 e 2017).**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Neuroticismo 2015	1								
2 Conscienciosidade 2015	-0,16**	1							
3 Amabilidade 2015	-0,44**	0,24**	1						
4 Abertura 2015	-0,07	0,38**	0,21**	1					
5 Extroversão 2015	-0,12*	0,08	0,10	0,18**	1				
6 Neuroticismo 2017	<b>0,50**</b>	-0,32**	0,04	-0,04	-0,04	1			
7 Extroversão 2017	-0,06	0,06	0,04	0,14**	<b>0,71**</b>	0,08	1		
8 Abertura 2017	-0,05	0,20**	0,01	<b>0,60**</b>	-0,23**	-0,05	0,29**	1	
9 Amabilidade 2017	-0,30**	0,20**	<b>0,57**</b>	0,07	-0,07	-0,44**	0,09	0,09	1
10 Conscienciosidade 2017	-0,12*	<b>0,56**</b>	0,06	0,21**	-0,02*	-0,15**	0,02	0,34**	0,21**

\*\* Significativo ao nível de 0,01 \* Significativo ao nível de 0,05

Em seguida, ainda visando o objetivo geral do estudo, foi realizada a análise descritiva simples e calculado o teste *t* de Student para amostras pareadas visando comparar a média nos cinco fatores de personalidade mensurados em 2015 com as respectivas medidas em 2017 (Tabelas 4).

Tabela 4: **Teste *t* Student de amostras pareadas do IGFP-5 (2015 e 2017).**

Fatores	Média	dp	t
Amabilidade 2015	3,78	0,63	5,855**
Amabilidade 2017	3,59	0,51	
Conscienciosidade 2015	3,94	0,52	9,546**
Conscienciosidade 2017	3,68	0,52	
Extroversão 2015	3,32	0,88	3,938**
Extroversão 2017	3,18	0,86	
Abertura 2015	3,51	0,76	3,448**
Abertura 2017	3,38	0,71	

Neuroticismo 2015	2,36	0,77	8,473**
Neuroticismo 2017	2,72	0,75	

O teste t de Student para amostras pareadas revelou uma diferença significativa em todos os fatores de personalidade considerando os dois anos de coleta de dados (2015 e 2017).

Merece destaque o aumento significativo nos escores de Neuroticismo, enquanto que nos outros fatores (extroversão, amabilidade, abertura e conscienciosidade) houve uma diminuição significativa ( $p < 0,01$ ).

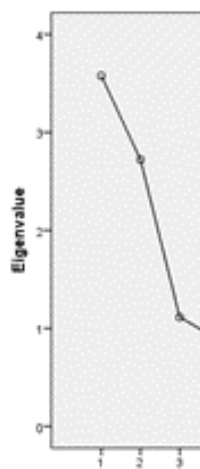
Tomados em conjunto, os resultados permitem afirmar que há uma variação na medida de personalidade que se manifesta em relação a todos os fatores. Entretanto, não se pode afirmar que, necessariamente, houve uma mudança na personalidade ou mesmo que a variação observada constitui um fenômeno que indica a influência da formação militar sobre a personalidade do cadete. É necessário considerar que não há indicativos da estabilidade do próprio instrumento. Apesar disso, deve ser considerado que a formação militar se constitui em uma socialização secundária, que tem como objetivo, como já enfatizado, o desenvolvimento de valores e atitudes de acordo com os princípios militares. Assim, é esperado que exista algum tipo de modificação.

No passo seguinte do estudo, para desenvolver e validar um instrumento para mensuração da honestidade/humildade para população militar com base no modelo HEXACO, foi então realizada a análise fatorial exploratória (AFE) dos principais eixos com rotação *oblimim*.

Foi obtido um KMO de 0,806 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ao nível de 0,001. Foram extraídos dois fatores que juntos explicaram 44% da variância observada. O primeiro fator foi nomeado humildade, contando com 8 itens (consistência interna de 0,783) e o segundo fator, honestidade, contando com 6 itens (consistência interna de 0,756). Permanecendo apenas 14 itens que constituíram a escala validada para os cadetes (itens 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18), conforme o novo instrumento constante no Apêndice 2. Os itens 1, 3, 6, 13 e 19 foram excluídos por não apresentarem carga fatorial satisfatória ( $< 0,30$ ).

Tabela 5: Análise Fatorial Exploratória da escala de Honestidade e Humildade.

Itens	Humildade	Honestidade
17	0,659	
14	0,624	
9	0,609	
18	0,600	
15	0,546	
12	0,524	
7	0,493	
4	0,409	
5		0,782
10		0,719
2		0,675
16		0,551
8		0,501
11		-0,417



Os resultados obtidos, então, evidenciam que a honestidade e a humildade constituem fatores diferentes, e não uma mesma dimensão tal como proposto por Ashton e Lee (2004, 2007, 2008, 2009). De fato, o conteúdo dos itens parece apontar para variáveis diferentes e não extremos de uma mesma medida.

Foi verificada a correlação da humildade e da honestidade com os fatores que compõem o modelo IGFP-5. Entre si, os fatores de honestidade e humildade não deram alta correlação (0,133\*). Contudo, a honestidade se correlacionou de forma positiva significativa ( $p < 0,01$ ) com amabilidade e conscienciosidade e de forma negativa significativa com neuroticismo. A humildade se correlacionou de forma positiva significativa com amabilidade e de forma negativa com neuroticismo.

**Tabela 6: Análise da correlação linear de Pearson entre os fatores de Honestidade e Humildade (2017) e IGFP-5 (2017).**

	1	2	3	4	5	6
1 Humildade	1					
2 Honestidade	0,13*	1				
3 Neuroticismo	-0,25**	-0,12*	1			
4 Extroversão	0,09	0,05	-0,08	1		
5 Abertura	-0,13*	0,11	-0,05	0,29**	1	
6 Amabilidade	0,31**	0,22**	-0,44**	0,09	0,09	1
7 Conscienciosidade	-0,04	0,45**	-0,15**	0,02	0,34**	0,21**

\*\* Significativo ao nível de 0,01 \* Significativo ao nível de 0,05

Para complementar, foi realizada a análise descritiva básica dos dois fatores para levantando a média, mediana e desvio padrão de honestidade e humildade na amostra de 2017, conforme Tabela 7.

**Tabela 7: Análise descritiva básica: fatores honestidade e humildade (2017).**

	Humildade	Honestidade
Média	3,54	4,36

Mediana	3,56	4,33
Desvio Padrão	0,57	0,46

Para atingir o segundo objetivo específico, comparar as médias obtidas com a medida de autoeficácia geral percebida nas duas mensurações nos cadetes da AMAN (2015 e 2017), foi utilizado o teste *t* de *Student* para amostras pareadas, que revelou uma diferença significativa no fator de autoeficácia, considerando os dois anos de coleta de dados.

**Tabela 8: Teste *t* Student de amostras pareadas do EAEGP (2015 e 2017).**

Fatores	Média	dp	t
Autoeficácia 2015	3,97	0,49	5,722**
Autoeficácia 2017	3,75	0,50	

Finalmente, para investigar a correlação entre autoeficácia geral percebida e as medidas de personalidade nos dois anos de coleta, foi realizada a análise correlacional da autoeficácia e dos fatores de personalidade (2015 e 2017), adicionando as medidas de honestidade e humildade de 2017.

Os resultados mostraram que tanto em 2015, quanto em 2017, o fator autoeficácia apresentou correlações significativas com os fatores de personalidade investigados neste estudo, em ambos os anos, conforme é possível observar nas tabelas abaixo com as análises dos coeficientes de correlação.

**Tabela 9: Análise da correlação linear de Pearson entre os fatores da EAEGP e do IGFP-5 (2015).**

	1	2	3	4	5
1 Abertura 2015	1				
2 Conscienciosidade 2015	0,38**	1			

3	Extroversão 2015	0,18**	0,08	1		
4	Amabilidade 2015	0,21**	0,24**	0,09	1	
5	Neuroticismo 2015	-0,07	-0,16**	-0,12*	-0,44**	1
6	Autoeficácia 2015	0,36**	0,52**	0,37**	0,23**	-
						0,36**

\*\* Significativo ao nível de 0,01 \* Significativo ao nível de 0,05

**Tabela 10: Análise da correlação linear de Pearson entre os fatores da EAEGP, do IGFP-5 e dos fatores Honestidade e Humildade (2017)**

	1	2	3	4	5	6	7
1 Abertura 2017	1						
2 Conscienciosidade 2017	0,34**	1					
3 Extroversão 2017	0,29**	0,02	1				
4 Amabilidade 2017	0,09	0,21**	0,09	1			
5 Neuroticismo 2017	-0,05	0,15**	-0,08	0,44**	1		
6 Autoeficácia 2017	0,23**	0,45**	0,33**	0,07	-0,12	1	
7 Honestidade 2017	0,11	0,45**	0,05	0,22**	-0,12*	0,26**	1
8 Humildade 2017	-0,13*	-0,04	0,09	0,31**	0,25**	-0,11	0,13*

\*\* Significativo ao nível de 0,01 \* Significativo ao nível de 0,05

Adicionalmente, apesar de não configurar entre os objetivos do estudo, foi verificado o papel preditor da autoeficácia geral percebida para a personalidade. Assim, foi calculado o coeficiente de correlação linear de Pearson entre a medida de autoeficácia (coleta em 2015) com a personalidade (coleta em 2017). Como previsto



na literatura, autoeficácia geral percebida evidenciou um papel preditor de proteção, uma vez que aqueles que apresentavam índices mais elevados de autoeficácia obtiveram índices de Neuroticismo significativamente inferior ( $r = - 0,15$ ). Também foi observado que, em relação aos demais fatores de personalidade, a correlação da autoeficácia foi positiva e significativa. É interessante ressaltar que é desejável, de fato, que o Neuroticismo apresente índices reduzidos, enquanto que os demais fatores de personalidade (amabilidade, extroversão, abertura e conscienciosidade) apresentem índices elevados.

Os resultados, tomados em conjunto, permitem considerar a existência de evidências iniciais de influência da autoeficácia geral percebida. Obviamente, novos estudos devem ser realizados, considerando outras variáveis e outras medidas de personalidade, de modo a melhor compreender a relação entre as variáveis.

**Tabela 11: Análise da correlação linear de Pearson entre a EAEGP (2015) e os fatores IGFP-5 (2017).**

Variáveis	Autoeficácia 2015
Neuroticismo 2017	- 0,15**
Extroversão 2017	0,29**
Abertura 2017	0,22**
Amabilidade 2017	0,18**
Conscienciosidade 2017	0,31**

\*\* Significativo ao nível de 0,01

Os dados levantados com as aplicações dos instrumentos foram submetidos a diversas análises, estas trouxeram resultados importantes para as reflexões propostas neste estudo. Os resultados evidenciaram que houve mudança nos indicadores da personalidade obtidos pelos cadetes, a partir do IGFP-5, em 2015 e 2017. Portanto, não houve estabilidade nos resultados referentes às características

de personalidade dos cadetes. Além disso, houve uma alta correlação entre os fatores de personalidade e a autoeficácia geral percebida, demonstrando que há influência dos fatores de personalidade e a variável de autoeficácia. No que tange a validação da escala de honestidade/humildade, as análises de validação da escala apresentaram uma boa consistência interna do instrumento na amostra, porém, diferentemente do modelo original HEXACO, a estrutura fatorial se desmembrou em dois fatores diferentes, um de honestidade e outro de humildade.

## **6. Conclusão**

O presente estudo teve como objetivo principal a investigação de indicativos da estabilidade temporal de uma medida de personalidade do cadete do Exército Brasileiro, a partir do IGPF-5. Os resultados obtidos pelos militares foram analisados longitudinalmente, com o mesmo instrumento de medida, sendo as coletas realizadas em março de 2015 e em novembro de 2017.

O esforço aqui realizado é justificado diante do reconhecimento tanto da importância do estudo da personalidade, sobretudo em contextos militares, como da ausência de estudos voltados para esta temática. Os resultados do estudo evidenciaram diferenças significativas nos instrumentos na medida da personalidade e de autoeficácia geral percebida em 2015 e 2017, tanto no IGFP-5 quanto no EAEGP.

Longe de significar um estudo definitivo, o presente estudo tem como principal contribuição a indicação da necessidade de investigações adicionais de modo a melhor compreender os resultados aqui obtidos, sendo prematura qualquer conclusão que aponte a modificação da personalidade ou mesmo a influência da formação militar sobre os cadetes. É importante considerar que houve um hiato temporal de 2 anos e que não existem indicativos de utilização do IGPF-5 em contexto militar brasileiro. Assim, se faz necessária a continuidade deste estudo para verificar se estas diferenças estão relacionadas aos instrumentos utilizados ou realmente a mudança nos indicativos dos traços de personalidade do indivíduo submetidos à formação na AMAN.

O estudo poderá proporcionar fundamentos à avaliação psicológica para o ingresso na Força, bem como estratégias para trabalhar com os cadetes durante a formação superior militar, além de possíveis acompanhamentos periódicos da personalidade do militar ao longo da sua carreira.

Adicionalmente a estes estudos, foi evidenciada a necessidade do desenvolvimento e validação da escala de honestidade e humildade, complementando os fatores da personalidade a serem investigados, já que esta demanda de investigação surgiu com estudos do perfil do militar, onde a honestidade se apresentou como atributo imprescindível ao desempenho esperado do cadete e, sobretudo, se verificou a ausência de instrumentos adequados para utilização no contexto.

Os resultados permitem concluir pela evidencia inicial de validade e confiabilidade da escala de Honestidade e Humildade desenvolvida. Analisados em conjunto, os resultados permitem recomendar o uso da escala para o contexto militar, ao menos no que se refere aos cadetes da AMAN, com a escala composta por 14 itens, divididos em 2 fatores evidentes na AFE: Honestidade e Humildade.

De maneira geral os resultados indicam a adequação da escala de honestidade e humildade para aplicação em contexto militar, podendo ser considerado como fatores adicionais na mensuração da personalidade do militar. Entretanto, diferente do modelo proposto, foram obtidos dois fatores com correlação baixa ( $r = 0,133$ ). Estudos que já estão em andamento irão contar com a totalidade dos cadetes ( $n = 1600$ ) e com a coleta de dados relativos a variáveis indicadoras de qualidade de vida no trabalho, para melhor compreensão da honestidade e da humildade e do papel exercido por tais variáveis em contextos militares. Assim, mesmo que se trate de ambiente militar, em outros públicos é recomendável que novas análises de validade e confiabilidade do instrumento sejam realizadas.

Os resultados permitem também concluir pela necessidade de melhor explorar o papel da autoeficácia. Ao menos no que se pode concluir a partir das evidências obtidas, a autoeficácia geral percebida parece ser uma importante variável no contexto de formação militar brasileiro, indicando preditividade em relação aos fatores de personalidade do cadete.

Finalmente, os resultados obtidos levam a importantes questões relativas ao estudo da personalidade em contextos militares, em especial no que tange às indagações iniciais desta pesquisa, que puderam ser verificadas e concluíram que o militar ao ingressar na carreira pode apresentar mudanças nos indicadores da personalidade no período que for submetido à formação na AMAN. Desta forma se faz necessário dar continuidade a estes estudos, a fim de verificar o que pode permanecer estável e o que pode não ser instável na personalidade deste indivíduo durante a formação, bem como, dar conta dos questionamentos sobre as características psicológicas necessárias ao ingresso e as que devem ser desenvolvidas e formadas na AMAN, ou até mesmo no decorrer da carreira militar.

## Referências

- Adler, A. (1924). *The practice and theory of individual psychology*. Boston: Littlefield Adams.
- Allport, G. W., & Leite, D. M. (1966). *Personalidade: padrões e desenvolvimento*. Editora Herder.
- Andrade, J. M. D. (2008). *Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R. E., Di Blas, L., Boies, K., & De Raad, B. (2004) A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 356-366.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and social psychology review*, 11(2), 150-166.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008). The prediction of Honesty–Humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of personality. *Journal of Research in Personality*, 42(5), 1216-1228.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO–60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of personality assessment*, 91(4), 340-345.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N. J. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). *Social cognitive theory*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2008). A evolução da teoria social cognitiva. In: Bandura, A.; Azzi, R. G.; Polydoro, S.A.J. (Org.). *Teoria social cognitiva: conceitos básicos*. Porto Alegre: Artmed, p. 15-41.
- Barreira, D. D., & Nakamura, A. P. (2006). *Resiliência e a auto-eficácia percebida: articulação entre conceitos*. *Aletheia*, (23), 75-80.
- Brasil. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Academia Militar das Agulhas Negras (2013) *A AMAN*. Recuperado em 22, setembro, 2017, de <http://www.aman.eb.mil.br/institucional/apresentacao-da-aman>.
- Brasil. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Academia Militar das Agulhas Negras (2016) *Missão e Visão de Futuro*. Recuperado em 22, setembro, 2017 de <http://www.aman.eb.mil.br/institucional/missao-e-visao-de-futuro>.

- Brasil. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro (2017a). *Missão e Visão de Futuro*. Recuperado em 22, setembro, 2017, de <http://www.eb.mil.br/missao-e-visao-de-futuro>.
- Brasil. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Academia Militar das Agulhas Negras. (2017b) *A AMAN comemora seu 206º aniversário de criação*. Recuperado em 22, setembro, 2017, de <http://www.aman.eb.mil.br/noticias/comando-da-aman/aman-comemora-seu-206o-aniversario-de-criacao>.
- Brasil. Portaria nº 1.357, de 6 de novembro de 2014. (2014a). *Regulamento da Academia Militar das Agulhas Negras (EB10-R-05.004)*. Comando do Exército, Brasília, DF.
- Brasil. Portaria nº 012 - EME, de 29 de janeiro de 2014. (2014b). *Manual de Fundamentos EB20-MF-10.101 O Exército Brasileiro*. Estado-Maior do Exército, Brasília, DF.
- Brasil. Portaria nº 001- DECEX, de 8 de janeiro de 2018. (2018). *Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NDACA - EB60-N-05.013)*. Comando do Exército, Brasília, DF.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: basic traits resolved into clusters. *The journal of abnormal and social psychology*, 38 (4), 476-506.
- Conselho Federal de Psicologia. 2013. *Cartilha sobre Avaliação Psicológica*. 1ª edição. Brasília.
- Costa, A.E.B. (2003). *Auto-eficácia e Burnout*. *Interação Psy*, 20 (1), 34-67.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2010). *NEO PI-R: inventário de personalidade NEO revisado e inventário de cinco fatores NEO revisado NEO-FFI-R [versão curta]*. São Paulo: Vetor Editora Psico-Pedagógica.
- Dollard, J., & Miller, N. E. (1950). *Personality and psychotherapy: An analysis in terms of learning, thinking and culture*. New York: McGraw-Hill.
- Erikson, E. H. (1982). *The life cycle completed: a review*. New York: Norton.
- Eysenck, H. J. (1990). Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality. *Journal of personality*, 58 (1), 245-261.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Teorias da personalidade*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Freud, A. (1936). *The ego and the mechanisms of defense*. New York: International Universities Press.
- Hall, C. S., Lindzey, G., & Campbell, J. B. (2000). *Teorias da personalidade*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Horney, K. (1937). *The neurotic personality o four time*. New York: Norton.

- Horney, K. (1939). *New ways in psychoanalysis*. New York: Norton.
- Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Anton, M., & Wieczorek, L. S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(2), 395-411.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory--Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The big-five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives. Em L. Pervin e O.P. John (Orgs.), *Handbook of personality: theory and research*, (2ª ed, p. 102-138). Nova York: Guilford Press.
- Jung, Y., Tsai, T., & Wu, Y. (2015) .The effects of ethical work climate on organizational commitment in Taiwanese Military units . *Chinese Management Studies*, 9 (4), 664-680.
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Military Psychology*, 15 (3), 225–236.
- Kelly, G. A. (1955). *The Psychology of personal constructs*. New York: Norton.
- Kressel, L. M., & Uleman, J. S. (2010). Personality traits function as causal concepts. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 213–216.
- Martínez, I. M., & Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios financieros*, n. 279, 175-202.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality*. 3.ed. New York: Harper & Row.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6(5), 587-597.
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: fundamental principles for an integrative science of personality. *American psychologist*, 61(3), 204-217.
- Murray, H. A. (1936). Basic concepts for a psychology of personality. *The Journal of General Psychology*, 15(2), 241-268.
- Nunes, C. H., & Hutz, C. S. (2007). Construção e validação da escala fatorial de Socialização no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 20-25.
- Pacheco, L., & Sisto, F. F. (2003). Aprendizagem por interação e traços de personalidade. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7(1), 69-76.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2004). *Personalidade: teoria e pesquisa*. Porto Alegre: Artmed.

- Rodrigues, L. C., & Barrera, S. D. (2007). Auto-eficácia e desempenho escolar em alunos do ensino fundamental. *Psicologia em Pesquisa*, 1(2), 41-53.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Schлиндwein-Zanini, R. (2008). Maturidade mental em gêmeos univitelinos. *Revista Neurociencia*, 17 (1), 84-88.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). *Teorias da Personalidade – Tradução 10ª edição norte-americana. 3ª ed brasileira*. São Paulo: Cengage Learning.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S.; Wright, S., & Johnston, M. (Eds.). *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*. Windsor, England: NFER-NELSON, 35-37.
- Silva, I. B., & Nakano, T. C. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10 (1), 51-62.
- Sisto, F. F., & Oliveira, A. F. (2007). Traços de personalidade e agressividade: um estudo de evidência de validade. *Psic: Revista da Vetor Editora*, 8(1), 89-99.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York: Macmillan.
- Souza, I., & Souza, M. A. (2004). Validação da Escala de Autoeficácia Geral Percebida. *Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas*. Seropédica, RJ: EDUR, 26(1-2), 12-17.
- Souza, M.A., Teixeira Junior, J.C., Lima, T.C., & Andrade, J. M. (2017) *Adaptação de um Inventário de Personalidade para o Contexto da Formação do Oficial do Exército Brasileiro*. Pôster apresentado no II Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho e do III Colóquio de Orientação Profissional, de Carreira e para Aposentadoria – UNESP. Bauru, SP.



**Anexo 1- *Big Five Inventory (BFI)*/Inventário dos Cinco Grande Fatores de Personalidade (IGFP-5) - versão original traduzida para o português (Andrade, 2008).**

A seguir encontram-se algumas características que podem ou não lhe dizer respeito. Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua opinião em relação a você mesmo e anote no espaço ao lado de cada afirmação. Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas. Utilize a seguinte escala de resposta:

1 Discordo totalmente	2 Discordo em parte	3 Nem concordo nem discordo	4 Concordo em parte	5 Concordo totalmente
-----------------------------	---------------------------	-----------------------------------	---------------------------	-----------------------------

Eu me vejo como alguém que ...

Itens	1	2	3	4	5
1. É conversador, comunicativo.					
2. Às vezes é frio e distante.					
3. Tende a ser crítico com os outros.					
4. É minucioso, detalhista no trabalho.					
5. É assertivo, não teme expressar o que sente.					
6. Insiste até concluir a tarefa ou trabalho.					
7. É depressivo, triste.					
8. Gosta de cooperar com os outros.					
9. É original, tem sempre novas ideias.					
10. É temperamental, muda de humor facilmente.					
11. É inventivo, criativo.					
12. É reservado.					
13. Valoriza o artístico, o estético.					
14. É emocionalmente estável, não se altera facilmente.					
15. É prestativo e ajuda os outros.					
16. É, às vezes, tímido, inibido.					
17. Pode ser um tanto descuidado.					
18. É amável, tem consideração pelos outros.					
19. Tende a ser preguiçoso.					
20. Faz as coisas com eficiência.					
21. É relaxado, controle bem o estresse.					
22. É facilmente distraído.					
23. Mantém-se calmo nas situações tensas.					
24. Prefere trabalho rotineiro.					
25. É curioso sobre muitas coisas diferentes.					
26. É sociável, extrovertido.					
27. É geralmente confiável.					
28. É, às vezes, rude (grosseiro) com os outros.					
29. É cheio de energia.					

30. Começa discussões, disputas com os outros.					
31. É um trabalhador de confiança.					
32. Faz planos e os segue a ricas.					
33. Tem uma imaginação fértil.					
34. Fica tenso com frequência.					
35. É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas.					
36. Fica nervoso facilmente.					
37. Gera muito entusiasmo.					
38. Tende a ser desorganizado.					
39. Gosta de refletir, brincar com as ideias.					
40. Tem capacidade de perdoar, perdoa fácil.					
41. Preocupa-se muito com tudo.					
42. Tende a ser quieto, calado.					
43. Tem poucos interesses artísticos.					
44. É sofisticado em artes, música ou literatura.					

**Anexo 2 – IGPF-5 - versão validada para amostras de militares  
(Souza, M.A; Teixeira Junior, J.C; Lima, T.C; Andrade, J.M, II CPOT, 2017)**

A seguir encontram-se algumas características que podem ou não lhe dizer respeito. Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua opinião em relação a você mesmo e anote no espaço ao lado de cada afirmação. Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas. Utilize a seguinte escala de resposta:

1 Discordo totalmente	2 Discordo em parte	3 Nem concordo nem discordo	4 Concordo em parte	5 Concordo totalmente
-----------------------------	---------------------------	-----------------------------------	---------------------------	-----------------------------

Eu me vejo como alguém que ...

Itens	1	2	3	4	5
1. É conversador, comunicativo.					
2. Tende a ser crítico com os outros.					
3. É minucioso, detalhista no trabalho.					
4. Insiste até concluir a tarefa ou trabalho.					
5. Gosta de cooperar com os outros.					
6. É original, tem sempre novas ideias.					
7. É temperamental, muda de humor facilmente.					
8. É inventivo, criativo.					
9. É reservado.					
10. É emocionalmente estável, não se altera facilmente.					
11. É prestativo e ajuda os outros.					
12. É, às vezes, tímido, inibido.					
13. É amável, tem consideração pelos outros.					
14. Faz as coisas com eficiência.					
15. É relaxado, controle bem o estresse.					
16. É sociável, extrovertido.					
17. É às vezes rude (grosseiro) com os outros.					
18. É um trabalhador de confiança.					
19. Faz planos e os segue a risca.					
20. Tem uma imaginação fértil.					
21. Fica tenso com frequência.					
22. É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas.					
23. Fica nervoso facilmente.					
24. Gosta de refletir, brincar com as ideias.					
25. Tende a ser quieto, calado.					

**Anexo 3 - Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAEGP) traduzida e adaptada para a população militar por Souza e Souza (2004).**

Abaixo são apresentadas algumas questões sobre como você é. Por favor faça um círculo em torno do número de 1 a 5 que indica a sua resposta em cada questão, conforme o esquema abaixo:

1. Discordo totalmente	2. Discordo na maior parte	3. Não concordo nem discordo	4. Concordo na maior parte	5. Concordo totalmente
------------------------	----------------------------	------------------------------	----------------------------	------------------------

1. Eu sempre consigo resolver os problemas difíceis se eu tentar bastante.	1	2	3	4	5
2. Mesmo se alguém se opuser, eu posso encontrar os meios e as formas de alcançar o que eu quero.	1	2	3	4	5
3. É fácil para mim, agarrar-me aos meus objetivos e atingir as minhas metas.	1	2	3	4	5
4. Eu estou confiante que poderia lidar, eficientemente, com acontecimentos inesperados.	1	2	3	4	5
5. Graças ao meu desembaraço, eu sei como lidar com situações imprevistas.	1	2	3	4	5
6. Eu posso resolver a maioria dos problemas se eu investir o esforço necessário para isso.	1	2	3	4	5
7. Eu consigo manter-me calmo ao enfrentar dificuldades porque eu confio nas minhas habilidades para enfrentar essas situações.	1	2	3	4	5
8. Quando eu me confronto com um problema, geralmente eu consigo encontrar diversas soluções.	1	2	3	4	5
9. Se eu estiver com problemas, geralmente consigo pensar em algo para fazer.	1	2	3	4	5
10. Eu normalmente consigo resolver as dificuldades que acontecem na minha vida.	1	2	3	4	5

### Apêndice 1 – Escala Honestidade/Humildade desenvolvida para população militar

A seguir encontram-se algumas características que podem ou não lhe dizer respeito. Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua opinião em relação a você mesmo e anote no espaço ao lado de cada afirmação. Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas. Utilize a seguinte escala de resposta:

1 Discordo totalmente	2 Discordo em parte	3 Nem concordo nem discordo	4 Concordo em parte	5 Concordo totalmente
-----------------------------	---------------------------	-----------------------------------	---------------------------	-----------------------------

Eu me vejo como alguém que ...

Itens	1	2	3	4	5
1. É uma pessoa que procura obter vantagens.					
2. Age com lealdade.					
3. Se sentiria mal se recebesse algum tipo de vantagem indevida.					
4. Utiliza artifícios para obter vantagens em situações de disputa.					
5. Tem na honestidade um dos valores mais importantes.					
6. Acredita que sua opinião tem o mesmo peso que a dos outros.					
7. Acredita ter mais qualidades que a maioria das pessoas.					
8. Acredita que deve ser uma pessoa honrada.					
9. Gosta quando é mais esperto que os outros.					
10. É honesto, verdadeiro.					
11. Acredita mais na esperteza que na honestidade.					
12. Finge concordar com as pessoas quando isso traz benefício.					
13. É humilde, modesto.					
14. Busca disfarçar o que pensa quando é vantajoso.					
15. Gosta de impor respeito.					
16. Acredita que mais vale ser honesto do que se dar bem.					
17. Busca status e poder.					
18. Acredita ser mais capaz que seus colegas.					
19. Acredita que todos são iguais na sociedade.					

**Apêndice 2 - Escala de Honestidade e Humildade validada  
para população militar**

A seguir encontram-se algumas características que podem ou não lhe dizer respeito. Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua opinião em relação a você mesmo e anote no espaço ao lado de cada afirmação. Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas. Utilize a seguinte escala de resposta:

1 Discordo totalmente	2 Discordo em parte	3 Nem concordo nem discordo	4 Concordo em parte	5 Concordo totalmente
-----------------------------	---------------------------	-----------------------------------	---------------------------	-----------------------------

Eu me vejo como alguém que ...

Itens	1	2	3	4	5
1. Age com lealdade.					
2. Utiliza artifícios para obter vantagens em situações de disputa.					
3. Tem na honestidade um dos valores mais importantes.					
4. Acredita ter mais qualidades que a maioria das pessoas.					
5. Acredita que deve ser uma pessoa honrada.					
6. Gosta quando é mais esperto que os outros.					
7. É honesto, verdadeiro.					
8. Acredita mais na esperteza que na honestidade.					
9. Finge concordar com as pessoas quando isso traz benefício.					
10. Busca disfarçar o que pensa quando é vantajoso.					
11. Gosta de impor respeito.					
12. Acredita que mais vale ser honesto do que se dar bem.					
13. Busca status e poder.					
14. Acredita ser mais capaz que seus colegas.					