

UNIVERSIDADE DE LISBOA

Faculdade de Psicologia



**Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

Carolina Rodrigues Silveira

Orientador: Prof. Doutora Maria José Chambel Soares

Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor em Psicologia,  
Especialidade Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2019



UNIVERSIDADE DE LISBOA

Faculdade de Psicologia



Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti

Carolina Rodrigues Silveira

Orientador: Prof. Doutora Maria José Chambel Soares

Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor em Psicologia,  
Especialidade Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

Júri:

Presidente: Doutora Isabel Maria de Santa Bárbara Teixeira Nunes Narciso Davide, Professora Associada e Vice-Presidente do Conselho Científico da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa;

Vogais: - Doutora Filipa Vieira da Silva Castanheira, Professora Associada com Agregação da Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa;

- Doutor Francisco José Santos Cesário, Professor Auxiliar do Departamento de Psicologia Social e Organizacional do ISPA – Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida;

- Doutora Maria Eduarda Carlos Castanheira Fagundes Duarte, Professora Catedrática da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa;

- Doutora Maria José Chambel Soares, Professora Associada com Agregação da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, orientadora.



*«Carefully study the well-being of your men, and do not overtax them. Concentrate your energy and hoard your strength. Keeping the troops well nourished and cared for, reserving their energy until needed and keeping them in good spirits is all part of a leader's role in securing victory.»*

Sun Tzu (The Art of War)



## **Agradecimentos**

Desde 2008, a missão no Haiti vem desempenhando um importante papel em minha vida. Recém egressa da Escola de Administração do Exército (EsAEx) iniciei minhas atividades como 1º. Tenente Psicóloga no Centro de Estudos de Pessoal. Nesta ocasião, contribui, juntos com outros profissionais, para a realização do processo de seleção e desmobilização psicológica do 9º 10º e 11º Brazilian Battalion na MINUSTAH. Mais tarde, em 2014, tive a honra de integrar tropa no 20º Batalhão de Infantaria de Força de Paz como oficial responsável pelo acompanhamento psicológico dos militares do Exército Brasileiro em atuação no teatro de operações haitiano.

Em 2016, recebi a missão de realizar a presente investigação, tendo, como “teatro de operações” a cidade de Lisboa, na República Portuguesa. Classificada no laboratório de Psicologia dos Recursos Humanos, Trabalho e Organizações da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa comecei a colocar em prática a frase que tanto admiro *“Pedras no caminho? guardo todas, um dia vou construir um castelo”*. E neste tempo que por aqui servi, pessoas muito especiais estiveram presentes, no meu dia a dia, contribuindo diretamente para que cada obstáculo do terreno fosse retirado, rumo à construção de uma fortificação...

À minha orientadora Professora Doutora Maria José Chambel, minha comandante: É difícil resumir em algumas frases tudo aquilo que a sra. representa em minha vida. Sua capacidade de trabalho, seu incentivo, seu exemplo. Agradeço sua paciência, sua atenção, seu cuidado, sua presença constante, todas as orientações profissionais e conselhos de vida. *“Um bom comandante quando vê que foi necessário dar uma guinada na rota do navio que comanda redobra a atenção, endurece o coração*

*e esquece completamente que tem emoção. Caso contrário, uma ponta de gelo pode surpreendê-lo e atirá-lo no fundo do mar”(J.Ruy).* Obrigada por estar comigo durante as travessias calmas e durante as tempestades. Mais ainda, obrigada por me conduzir a um porto seguro. Levo seus ensinamentos na memória e a sua amizade no coração.

À Professora Vânia Sofia: Agradeço seu carinho, sua dedicação, o nosso convívio diário, a sua alegria e sua energia positiva de sempre.

Às colegas de doutoramento Sílvia Lopes e Alda: Vocês estiveram sempre presentes, do começo ao fim. Agradeço a companhia, os conhecimentos partilhados, o convívio diário.

Aos colegas de doutoramento, que apesar de um período mais curto, estiveram comigo e partilharam seus saberes científicos e culturais: Alfredo, Aadarsh, Carlos, Dolores, Elaine, Jana Debus, Fátima, Hassan Iman, Jorge, Yasamin, Kutlu.

Aos amigos da Sistémica: Ágata Salvador, Ana Tavares, Mariana Fernandes, Joana, Bié, Dulcinéia e Raquel, pela amizade, pelos sorrisos, pelo conhecimento partilhado e por tornarem mais leve o nosso dia a dia.

Às professoras doutoras Carla Crespo, Isabel Narciso, Teresa Ribeiro pelo carinho, atenção e pela partilha de conhecimento.

Aos professores doutores Francisco Cesário, Filipa Castanheira e Maria Eduarda Duarte pela escuta atenta, pelas orientações tão oportunas durante a defesa deste projeto de investigação.

Ao professor Doutor Luís Curral, Diretor da Faculdade de Psicologia , nosso “Force Commander”, pelo convívio e pela atenção de sempre.

Aos responsáveis pela “logística da missão”, Sr. Romeo, D. Rosinda, Sr. Pedro, Bela, Mafalda, Ção e D. Dorinda: Obrigada pela companhia e convívio diário. Nesta missão, coube a vocês a capacidade de fornecer meios para a “permanência no combate”.

Aos companheiros do Exército Brasileiro e da Força Aérea Brasileira, que embora com missões diferentes, estiveram comigo, empregados no mesmo “Teatro de Operações”: Cel Corrêia de Castro, Cel DuVal, Cel Barbosa, Cel Raul, Cel Rosa, Ten Cel Iack, Major Alaluna, Cap Renate, ST Athayr, Brig Braga e SO Donato, agradeço a amizade e companhia durante toda a missão;

Aos peacekeepers que integraram o 25º e 26º Brabatt: pela participação e interesse em integrar a presente investigação. Sem vocês esse projeto não teria sido realizado. Agradeço em especial aos comandantes, General Eickhoff e General Catanhede, pelo apoio e pela atenção durante o momento da recolha de dados desta investigação.

Aos camaradas do Exército Português da 2ª. Força Nacional Destacada na República Centro-Africana, Tropa Comandos, em especial ao comandante, TCor Varino: Agradeço a atenção e camaradagem durante todas as etapas da missão na MINUSCA.

Aos militares do Centro de Psicologia Aplicada do Exército Português, em especial aos Comandantes Cor Oliveira-Cruz, TCor Garcia Lopes, Cor Santos Silva e aos camaradas TCor Ana Jesus, Major Assunção, Major Eusébio, Alferes Carvalho: Agradeço a atenção, a amizade e o aprendizado durante todos os momentos em que estive no CPAE, que agora, considero também minha Organização Militar. Levarei comigo as experiências profissionais e os valores morais cultivados pelos camaradas do Exército de Dom Afonso Henriques.

Aos companheiros do Exército de Caxias, que apesar de estarem em diferentes teatros de operações encontraram tempo e disponibilidade para apoiar a presente investigação: General Menandro, General Santos Cruz, General Martinelli, Cel Azevedo e Cel Wilson.

Aos amigos peacekeepers, companheiros do 20º Brabatt e de toda a vida, Cap Sílvia Monnerat e Cap Frei Leandro, pela amizade e apoio incondicionais.

Às amigas Vivian Alaluna e Patrícia Lopes pela amizade, participação, interesse e carinho de sempre.

Ao amigos Vitor Vieira e Rodrigo Mascarenhas, pela amizade e pelo carinho.

À minha grande família,

Pai, Mãe, Luciana, Ricardo, Isabela, Mariana e Laura; Vozinha, Tia Silvânia, Cleber, Madrinha Beth, Tio Zequinha, Tio Élio e Tia Carminha; D. Marizeth, Sr. Aguinaldo, Leandro e Guilherme: não importa onde eu esteja, vocês estarão sempre comigo.

Ao meu Luís: Não existem palavras para descrever a sua importância na minha vida. Agradeço o seu carinho, sua atenção, sua amizade, sua presença, seu apoio de sempre. Agradeço-lhe, ainda, por me amar e me fazer sentir amada. Agradeço, ainda, os voos que alçamos juntos;

Ao meu Luís Felipe e a minha Cecília: Vocês são o meu sentido de vida. São aqueles que me fazem ser forte e que me fazem buscar ser uma pessoa cada dia melhor. Obrigada por existirem e por me ensinarem a desafiante arte de ser mãe.

Agradeço sobretudo a Deus, que por intercessão de Nossa Senhora de Fátima, me protegeu e guiou durante todos os dias aqui em Portugal. E para além disto, permitiu que todas essas pessoas abençoadas estivessem presentes na minha vida.



## Resumo

As Nações Unidas surgiram em 1945, após a Segunda Guerra Mundial, com uma missão central de manter a paz e segurança internacionais. As operações de manutenção da paz da ONU ajudam os países a percorrer o difícil caminho do conflito para a paz, mobilizando tropas e forças policiais de vários países do mundo (Organização das Nações Unidas, 2019). Desde 1956, com a Força de Emergência das Nações Unidas (FENU), o Exército Brasileiro participa em missões visando pacificar ou estabilizar nações atingidas por conflitos. A *United Nations Stabilization Mission in Haiti*, que decorreu no período de 2004 a 2017, mobilizou aproximadamente 37.500 *peacekeepers* brasileiros (Centro de Comunicação Social do Exército Brasileiro, 2018). Cada uma destas missões de paz decorreu por um período de 12 meses, podendo distinguir-se uma fase de preparo, uma fase de emprego e uma fase de desmobilização da tropa.

Diversos fatores presentes no contexto de trabalho de uma missão de paz podem influenciar o bem-estar destes militares, tais como, as condições climáticas, as longas jornadas de trabalho, a separação do cônjuge ou parceiro, problemas de comunicação, as condições físicas locais adversas, a falta de privacidade, o tédio, e a precariedade da infraestrutura das acomodações (Adler, Litz & Bartone, 2003; Britt, 1998; Britt & Adler, 1999; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010). Assim, embora seja reconhecido que os militares são profissionais preparados para enfrentar os desafios impostos por uma operação de paz, é importante que estes soldados se mantenham saudáveis ao longo da missão e que assim possam regressar para o seu país.

Tendo como foco principal os militares brasileiros em missão de paz no Haiti, esta tese é composta por três estudos empíricos que procuram analisar o bem-estar destes

militares no decurso da missão. O primeiro estudo, com uma amostra de 483 militares, centrado na perspectiva intrapessoal do militar, teve como objetivo validar a medida *brief-COPE* (Carver, 1997) para esta população de militares e analisar como as estratégias que o *peacekeeper* utiliza para lidar com os diversos stressores durante as fases de preparo vão relacionar-se com o seu bem-estar no decurso da missão. Verificou-se que o uso de estratégias tipo *resolução de problemas* influenciou positivamente a percepção de saúde e o uso de estratégias tipo *ações negativas* influenciaram negativamente a satisfação com a vida. O segundo estudo, integrado na dimensão interpessoal do *peacekeeper*, analisou, numa amostra de 306 militares, como a relação entre o trabalho e a família (Greenhaus & Powell, 2006) no decurso da missão se relacionava com o bem-estar dos militares nesse momento. Observou-se que a percepção dos militares sobre o apoio dos seus cônjuges durante a missão teve uma relação positiva e significativa tanto com o enriquecimento família-trabalho quanto com o enriquecimento trabalho-família e que este último, por sua vez, mediava a relação entre o apoio do cônjuge e a percepção de saúde e satisfação geral com a vida destes militares. O terceiro estudo, centrado na relação entre o militar e o Exército, analisou a influência do comprometimento organizacional afetivo do militar (Meyer & Allen, 1997), na fase de preparo no bem-estar do militar no decurso da missão. Com uma amostra de 406 militares verificámos que o comprometimento afetivo do militar com o Exército Brasileiro durante a fase de preparo da tropa influenciava positivamente o bem-estar (i.e., percepção de saúde e satisfação geral com a vida) desses militares durante o emprego da tropa. Observámos ainda que o bem-estar no local de trabalho (i.e., o *engagement no trabalho*) mediava essa relação.

Estes estudos mostraram a importância de conhecer os diferentes fatores que afetam o bem-estar dos militares em missões de paz objetivando o contínuo aperfeiçoamento do trabalho de acompanhamento psicológico da tropa em missões futuras. Adicionalmente, vêm contribuir para que o Exército Brasileiro esteja alinhado com os objetivos previstos pela agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, que pretende criar um novo modelo global de desenvolvimento sustentável com o objetivo de promover a prosperidade e o bem-estar de todos (UN, 2019).

**Palavras-chave:** Exército Brasileiro, *Coping*, Enriquecimento Trabalho-Família, Comprometimento Organizacional, *Engagement*, Bem-Estar, Missão de Paz.



## **Abstract**

The United Nations was established in 1945 after World War II with the main mission of maintaining international peace and security. UN peacekeeping operations help countries navigate the difficult path from conflict to peace by mobilizing military troops and police officers from various countries around the world (United Nations, 2019). The Brazilian Army has participated in missions aimed at pacifying or stabilizing nations affected by conflicts since 1956, when the United Nations Emergency Force (UNEF) was formed. The United Nations Stabilization Mission in Haiti, which took place from 2004 to 2017, mobilized approximately 37,500 Brazilian peacekeepers (Brazilian Army Social Communication Center, 2018). Each of these peacekeeping missions ran for a period of 12 months, having three phases: preparation, deployment and troop demobilization.

Various factors found in the work context of a peacekeeping mission may influence the well-being of these military personnel, such as weather, long working hours, distance from spouse or partner, communication problems, adverse local physical conditions, lack of privacy, boredom, and the precarious accommodation infrastructure (Adler, Litz & Bartone, 2003, Britt, 1998, Britt & Adler 1999, Chambel & Oliveira-Cruz, 2010). Thus, while it is recognized that soldiers are professionals prepared to meet the challenges posed by a peacekeeping operation, it is important that these soldiers stay healthy throughout the mission and then return to their country the same way.

Focusing mainly on the Brazilian military personnel on a peacekeeping mission in Haiti, this thesis is composed of three empirical studies that seek to analyze these soldiers' welfare during the mission. The first study, which had a sample of 483 soldiers

and was centered on their intrapersonal perspective, intended to validate the *brief-COPE* measure (Carver, 1997) to this military population and to analyze how the strategies that the peacekeeper uses to deal with the different stressors during the preparation phases will relate to their well-being during the mission. It was verified that the use of *problem-solving* strategies positively influenced the perception of health and the use of *negative action* strategies negatively influenced their satisfaction with life. The second study, related to the peacekeepers' interpersonal dimension, analyzed how the relation between work and family (Greenhaus & Powell, 2006) during the mission was related to their welfare at that time, using a sample of 306 soldiers. It was observed that the peacekeepers' perception of their spouses' support during the mission had a positive and significant relation to both family-work and work-family enrichment; and that the latter, in turn, mediated the relation between the spouses' support and the peacekeepers' perception of health and general satisfaction with life. The third study, which was concentrated on the relation between the soldier and the Army, analyzed the influence of the soldiers' affective organizational commitment (Meyer & Allen, 1997) in the preparation phase on their well-being during the mission. With a sample of 406 soldiers, we verified that the soldiers' affective commitment to the Brazilian Army during the troop preparation phase positively influenced their welfare (i.e., perception of health and general satisfaction with life) during troop deployment. We also observed that well-being in the workplace (i.e., work engagement) mediated this relationship.

These studies showed the importance of knowing the different factors that affect the welfare of soldiers in a peacekeeping mission and their purpose is the continuous improvement of the psychological support of troops in future missions. In addition, they

contribute to the Brazilian Army's alignment with the goals set by the United Nations 2030 agenda, which aim to create a new global model of sustainable development with the objective of promoting the prosperity and welfare of all (UN, 2019).

**Keywords:** Brazilian Army, Coping, Work-Family Enrichment, Organizational Commitment, Engagement, Welfare, Peacekeeping Mission.



# Índice

## **PARTE I – O Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti: Introdução e Objetivos**

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO TEÓRICA E APRESENTAÇÃO DOS ESTUDOS .....	27
1. AS MISSÕES DE PAZ SOB A ÉGIDE DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS.....	29
1.1. O conceito de missão de paz .....	29
1.2. Missões de paz do Exército Brasileiro .....	31
1.3. Missão de paz do Exército Brasileiro no Haiti .....	32
1.4. Etapas da missão .....	34
1.5. As práticas de psicologia militar do Exército Brasileiro aplicadas às missões de paz .....	36
1.6. Potenciais fatores desencadeadores de stress na MINUSTAH.....	38
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	40
2.1. O conceito de bem-estar geral .....	40
2.2. A importância do <i>coping</i> para explicar o bem-estar: O modelo de Carver (1997).....	41
2.3. A importância da família para explicar o bem-estar (Greenhaus & Powell, 2006).....	47
2.4. A importância do comprometimento organizacional afetivo para explicar o bem-estar (Meyer & Allen, 1991).....	52
3. SÍNTESE .....	56
4. APRESENTAÇÃO INTEGRADA DOS ESTUDOS .....	59
4.1. Estudo 1.....	62
4.2. Estudo 2.....	62
4.3. Estudo 3.....	63

## **PARTE II – Estudos sobre o Bem-Estar do Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

CAPÍTULO 2: THE COPING STRATEGIES USED BY THE BRAZILIAN ARMY PERSONNEL IN THE PEACEKEEPING MISSION IN HAITI AND THEIR EFFECT ON WELL-BEING.....	67
Abstract.....	67
Introduction.....	68
Coping strategies.....	71
Coping strategies and well-being .....	77
Method.....	79

Procedure and Participants.....	79
Measures .....	81
Results.....	82
First phase: brief-COPE validation .....	82
Exploratory Factor Analysis .....	83
Confirmatory Factor Analysis.....	85
Second phase: Coping and well-being .....	86
Dropout.....	86
Measurement Model .....	87
Structural Models.....	87
Discussion.....	88

CAPÍTULO 3: ASPECTS OF THE WORK-FAMILY RELATION AND THE INFLUENCES OF THIS DYAD ON THE WELL-BEING OF BRAZILIAN ARMY MILITARY..... 95

Abstract.....	95
Introduction.....	96
Family Support and work-family enrichment.....	97
Family support and well-being: the mediating role of WFE and FWE.....	103
Method.....	107
Procedure and participants.....	107
Measures .....	107
Results.....	109
Measurement models and descriptive analysis .....	109
Structural models .....	112
Discussion.....	113

CAPÍTULO 4: ORGANIZATIONAL AFFECTIVE COMMITMENT EFFECTS ON MILITARIES WELL-BEING: A STUDY IN A PEACEKEEPING MISSION ..... 119

Abstract.....	119
Introduction.....	120
The organizational commitment and the peacekeepers' general well-being.....	123
The mediation by work engagement.....	125
Method.....	128
Procedure and participants .....	128
Measures .....	129
Statistical Analyses .....	131
Results.....	132

Measurement Model .....	132
Descriptive Statistics.....	132
Longitudinal Testing.....	133
Discussion.....	134
Limitations and future studies.....	136
Theoretical and practical Implications .....	137

**PARTE III – Conclusões sobre o Estudo do Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

CAPÍTULO 5: RESUMO INTEGRADO DOS PRINCIPAIS RESULTADOS .....	141
5.1. A validação da medida <i>brief-COPE</i> (Carver, 1997) para a militares do Exército Brasileiro .....	143
5.2. O contributo das estratégias de <i>coping</i> para o bem-estar dos militares em missão de paz.....	145
5.3. O contributo da Teoria do Enriquecimento Trabalho ↔ Família (Greenhaus & Powell, 2006) para o bem-estar dos militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz.....	147
5.4. O contributo do Comprometimento Organizacional Afetivo (Meyer & Allen, 1991) para o bem-estar dos militares do Exército Brasileiro em missão de paz.....	150
CAPÍTULO 6: CONCLUSÕES E IMPLICAÇÕES .....	153
6.1. Considerações metodológicas .....	153
6.2. Implicações teóricas .....	158
6.3. Implicações práticas .....	161
REFERÊNCIAS .....	165
APÊNDICES .....	199

## Índice de Tabelas

<b>TABELA 1.</b> NÚMERO TOTAL DE PROFISSIONAIS EMPREGADOS EM MISSÕES DE PAZ ATÉ MARÇO DE 2019 (UN, 2019) [Capítulo 1].....	30
<b>TABELA 2.</b> BRIEF-COPE VERSIONS [Capítulo 2] .....	76
<b>TABELA 3.</b> DEMOGRAPHIC DATA ABOUT THE SERVICEMAN [Capítulo 2].....	81
<b>TABELA 4.</b> RESULTS OF EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS [Capítulo 2].....	84
<b>TABELA 5.</b> MEANS, STANDARD DEVIATIONS, AND CORRELATIONS FOR THE SAMPLE [Capítulo 3].....	111
<b>TABELA 6.</b> DEMOGRAPHICS OF THE SAMPLE [Capítulo 4] .....	129

## Índice de Figuras

<b>FIGURA 1.</b> PAÍSES QUE MAIS CONTRIBUEM COM O ENVIO DE TROPAS PARA AS MISSÕES DE MANUTENÇÃO DA PAZ [Capítulo 1].....	30
<b>FIGURA 2.</b> PRINCIPAIS MISSÕES DE PAZ EM QUE O BRASIL POSSUI REPRESENTAÇÃO DE MILITARES [Capítulo 1] .....	32
<b>FIGURA 3.</b> REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DA INTEGRAÇÃO DOS ESTUDOS DO PROJETO [Capítulo 1].....	61



**PARTE I**

**O Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro**

**em Missão de Paz no Haiti:**

**Introdução e Objetivos**



## **Capítulo 1**

### **Introdução teórica e apresentação dos estudos**

#### **1. As missões de paz sob a égide da Organização das Nações Unidas – ONU**

##### **1.1. O conceito de missão de paz**

O conceito de operações de paz foi criado assim que a ONU foi fundada, como consequência da necessidade de assegurar a paz e a segurança internacionais no período pós-II Guerra Mundial. A manutenção da paz e da segurança internacional é um dos três principais pilares da ONU, juntamente com a promoção do desenvolvimento e a garantia da observância dos direitos humanos. Atualmente, a ONU possui 193 Países-membros (United Nations, 2018).

As operações de manutenção da paz podem ser subdivididas em duas categorias: missões de observação e forças de manutenção da paz. Nas primeiras, os observadores não compõem tropa, não estão armados e a missão é individual. Na segunda, os soldados das forças de paz da ONU, atuam coletivamente, compondo uma tropa. Estão levemente armados, usam o fardamento do país ao qual pertencem com coberturas na cor azul da ONU, símbolo das operações de paz da ONU, sendo os soldados da paz conhecidos por capacetes azuis (Centro de Comunicação Social do Exército [CCOMSEx], 2018).

## Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti

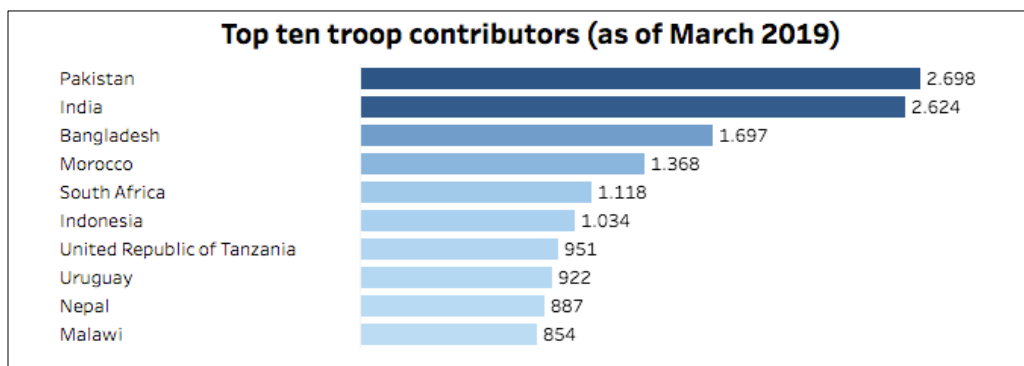
Segundo a ONU, foram realizadas, desde 1948, setenta e uma operações de manutenção da paz lideradas pelas Nações Unidas. Deste total, 14 operações estavam em curso em 2019, envolvendo a presença de mais de 15 mil *peacekeepers* de vários países (ver Tabela 1).

**Tabela 1.** Número total de profissionais empregados em missões de paz até março de 2019

Civis	2.970
Contingentes militares (tropa)	15.292
Especialistas	241
Forças Policiais	1.359
Staff (oficiais das forças armadas ou oficiais de estado-maior)	257
Voluntários	367
Total	20.486

Fonte: [peacekeeping.un.org](http://peacekeeping.un.org)

Na Figura 1 estão elencados os países que mais contribuem com o envio de tropas para as missões de manutenção da paz (United Nations, 2019).



Fonte: [peacekeeping.un.org](http://peacekeeping.un.org)

**Figura 1.** Países que mais contribuem com o envio de tropas para as missões de manutenção da paz

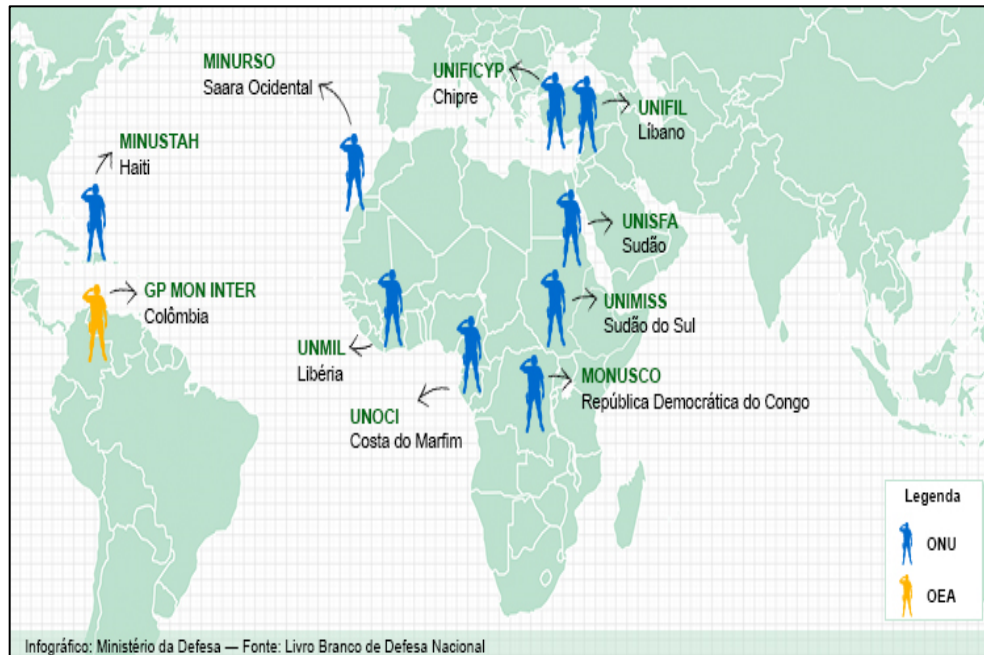
## **1.2. Missões de Paz do Exército Brasileiro**

Desde 1956, com a Força de Emergência das Nações Unidas (FENU), o Exército Brasileiro participa em missões visando pacificar ou estabilizar nações atingidas por conflitos, dando o seu contributo no esforço de organismos internacionais de paz, quer através do envio de observadores militares desarmados, quer pela inserção de tropas levemente armadas nas zonas de conflito. Os objetivos têm sido monitorizar o cessar-fogo entre as partes envolvidas e desenvolver as melhores condições para o pleno restabelecimento da paz regional (Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil, 2019).

O emprego de forças militares em operações de paz continuará a ser uma constante nos próximos anos, tendo em vista a crescente atuação política do Brasil no cenário internacional (CCOMSEx, 2018). Conforme o previsto na Estratégia Nacional de Defesa da República Federativa do Brasil<sup>1</sup> cabe ao Exército Brasileiro a “capacidade de projetar poder, constituindo-se uma Força, quer expedicionária, quer para operações de paz ou de ajuda humanitária, para atender compromissos assumidos sob a égide de organismos internacionais ou para salvaguardar interesses brasileiros no exterior” (Ministério da Defesa, 2019), o que justifica a contínua preparação de estratégias de capacitação dos recursos humanos envolvidos nestas atividades (CCOMSEx, 2018). Na Figura 2, são apresentadas as principais missões de paz em que o Brasil possui representação de militares.

---

<sup>1</sup> A Estratégia Nacional de Defesa (END) estabelece diretrizes para a adequada preparação e das Forças Armadas, de modo a garantir a segurança do país tanto em tempo de paz como em situações de crise (Ministério da Defesa da República Federativa do Brasil, 2019).



**Figura 2.** Principais missões de paz em que o Brasil possui representação de militares

Nota: ONU Organização das Nações Unidas  
OEA Organização dos Estados Americanos

### 1.3. Missões de Paz do Exército Brasileiro no Haiti

O Haiti é um país insular localizado na região da América Central, banhado pelo mar das Caraíbas. O país faz fronteira com a República Dominicana, nação com a qual divide a Ilha Hispaniola. A sua posição geográfica coloca-o como rota de passagem para as atividades comerciais entre a América do Sul e a América do Norte. Apresenta um clima tropical e sofre influências de variações marítimas, sendo frequentemente acometido por tempestades tropicais e furacões. Foi descoberto em 1492 por Cristóvão Colombo e constituía-se na mais lucrativa colônia francesa do *novo-mundo*, com plantações de cana-de-açúcar cultivadas por mão-de-obra escrava. Tornou-se independente em 1804, mas sofreu uma grande instabilidade política, sendo governado por líderes ditadores e opressores. Em 30 de abril de 2004, o Conselho de Segurança Geral da ONU aprovou a resolução número 1542, que estabeleceu a *United Nations*

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

*Stabilization Mission in Haiti*, que é designada por MINUSTAH - abreviatura da língua francesa para *Mission des Nations Unies pour la Stabilisation en Haïti* (CCOMSEx, 2018).

A MINUSTAH, que decorreu no período de 2004 a 2017, mobilizou aproximadamente 37500 *peacekeepers* brasileiros<sup>2</sup> (CCOMSEx, 2018). O Exército Brasileiro contribuiu com 29761 militares, correspondendo a quase 80% do total do efetivo empregado no Contingente Brasileiro. A missão do Batalhão de Infantaria de Força de Paz (comumente designado como *Brazilian Battalion* [BRABAT]) no Haiti era, principalmente, realizar operações militares na região de Porto Príncipe para manter o ambiente seguro e estável. Adicionalmente, desenvolviam, também, atividades de apoio e assistência humanitária, buscando fortalecer as instituições nacionais haitianas, além de promover o apoio de reconstrução para a MINUSTAH, tanto no aspeto da engenharia militar, quanto no aspeto da construção civil (CCOMSEx, 2018).

---

<sup>2</sup> O Contingente Brasileiro no Haiti era composto por um batalhão de infantaria, uma companhia de engenharia, um grupamento operativo de fuzileiros navais da Marinha do Brasil, um pelotão da Força Aérea Brasileira, além de outros militares que atuavam no transporte aerológico de pessoas, mantimentos e donativos e no Estado-Maior do Batalhão de Infantaria. Participavam da missão, também, agentes policiais militares e bombeiros (CCOMSEx, 2018).

#### **1.4. Etapas da missão<sup>3</sup>**

O desencadeamento de uma operação de paz tem a sua origem quando o Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas verifica que facções antagônicas de um país ou região atingem um determinado estágio de agressão que colocam em risco a paz e a segurança internacionais (Portaria Normativa n 2.090/MD, de 12 de julho de 2013). Após a decisão da ONU em instaurar uma missão de paz, caberá ao Ministério das Relações Exteriores do Brasil avaliar a pertinência da participação brasileira na operação. Assim, o Ministério da Defesa do Brasil deverá ser consultado sobre a oportunidade, disponibilidade e a conveniência do emprego do contingente militar brasileiro (Portaria Normativa n 2.090/MD, de 12 de julho de 2013). Autorizada a participação das Forças Armadas Brasileiras, será elaborada uma Diretriz Ministerial de Emprego de Defesa específica que estabelecerá orientações gerais para o emprego de tropa integrando uma Força de Paz. A preparação para a participação numa operação de paz é da responsabilidade de cada uma das Forças Armadas (i.e., Exército, Marinha e Força Aérea). Uma diretriz do Comando do Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas (CEMCFA), elaborada especificamente para cada missão onde o Brasil procede ao envio de tropas, estabelecerá as tarefas a serem executadas (Portaria Normativa N° 2.090/MD, de 12 de julho de 2013). O emprego de uma tropa numa missão de paz exige uma série de procedimentos operacionais, os quais são divididos em fases, nomeadamente,

---

<sup>3</sup> Esta seção do projeto de investigação tem por objetivo apresentar, em linhas gerais, alguns aspetos norteadores de uma missão de paz, contendo apenas algumas noções gerais sobre os vastos conceitos militares e diplomáticos envolvidos na temática das *peacekeeping operations* com o intuito de apoiar o objetivo principal deste projeto de investigação.

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

mobilização, preparo, acompanhamento e desmobilização (Comando de Operações Terrestres [COTER] e a Portaria nº 182 de 23 de dezembro de 2009). Durante a fase de preparo da tropa, deve levar-se em consideração que o tempo de permanência dos militares no teatro de operações recomendado pela ONU é de seis meses (Portaria Normativa n 2.090/MD, de 12 de julho de 2013). Assim, todas as etapas da missão (i.e., incluindo as etapas de preparo do militar) são de aproximadamente doze meses. A fase de mobilização da tropa é da responsabilidade do Gabinete do Comandante do Exército Brasileiro, por intermédio da Assessoria de Pessoal. Sendo a participação da missão uma decisão, preferencialmente, voluntária do militar (Portaria Normativa Nº 2.090/MD, de 12 de julho de 2013), cabe a essa assessoria a seleção dos militares do Exército Brasileiro para as funções específicas do contingente e para a preparação administrativa dos integrantes da missão (CCOMSEx, 2018). O processo seletivo avalia o militar nos aspectos operacionais (especialização coerente com a missão a cumprir), táticos, físicos, médicos, odontológicos e psicológicos.

### **1.5. As práticas de psicologia militar do Exército Brasileiro aplicadas às missões de paz**

As práticas de psicologia numa força militar de paz são norteadas pelos preceitos da Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações e contemplam as etapas de seleção, preparo, acompanhamento e desmobilização psicológica (Centro de Psicologia Aplicada do Exército Brasileiro<sup>4</sup>, CPAEx, 2019). O processo de seleção psicológica inclui as etapas de entrevista psicológica e aplicação de testes psicométricos e de personalidade (CPAEx, 2019) e é concluída após a elaboração de um parecer psicológico de cada candidato para a missão. É importante salientar que essa avaliação tem a validade de seis meses e que leva em consideração o perfil do candidato e da vaga a que ele se voluntariou. Caso o militar não esteja apto nesse momento para a missão ou para determinada vaga, esse profissional poderá participar novamente em novos processos seletivos (Portaria nº 100 de 20 de outubro de 2004, do Departamento de Ensino e Pesquisa do Exército). O processo de preparo psicológico ocorre em simultâneo com as atividades de preparo operacional dos militares e procura atender aos requisitos de que “os contingentes de tropa e indivíduos atuem de forma integrada com culturas organizacionais díspares no enfrentamento de complexas situações de crise” (Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil, 2019). Assim, são desenvolvidas atividades de

---

<sup>4</sup> A Portaria nº 1.351, de 24 de setembro de 2015 do Comandante do Exército Brasileiro, criou e ativou o Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAEx), com sede na cidade do Rio de Janeiro-RJ, sendo subordinado, na sua criação, ao Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias (CEP/FDC). O CPAEx passou a desempenhar as atividades anteriormente desempenhadas pela Divisão de Psicologia Organizacional e pela Subseção de Pesquisa em Psicologia do Centro de Estudos Estratégicos Educacionais do CEP/FDC(<http://www.cpaex.eb.mil.br/historico>).

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

simulação operacional para a gestão de stress e treino de estratégias de *coping* (também designadas por estratégias de enfrentamento no Brasil) e de capacidades de negociação (CPAEx, 2017). Já o acompanhamento psicológico da tropa no decurso da missão acontece através da assistência por um militar psicólogo, que integra o Brabat como elemento da tropa e participa ativamente em todas as fases da missão. Adicionalmente, uma comitiva composta por psicólogos do CPAEx desloca-se do Brasil para o teatro de operações com o intuito de realizar pesquisas sobre o clima organizacional e ministrar atividades para a tropa para minimizar os possíveis efeitos do stress durante a missão. Além disso, esses profissionais procuram, simultaneamente, validar os procedimentos realizados nas fases de mobilização e preparo psicológico. Finalmente, o processo de desmobilização psicológica tem início no último mês da missão, onde o psicólogo responsável pelo acompanhamento da tropa propõe aos *peacekeepers* uma reflexão sobre os ensinamentos pessoais e profissionais ocorridos durante a missão. Esta fase é concluída após o regresso do militar para o Brasil. Nesse momento, a par com inspeções médicas e odontológicas, são realizadas avaliações psicológicas para verificar o nível de stress dos militares (COTER e a Portaria nº 182 de 23 de dezembro de 2009).

### **1.6. Potenciais fatores desencadeadores de stress na MINUSTAH**

Um levantamento de dados psicossociais realizado pelo Centro de Estudos de Pessoal do Exército Brasileiro - CEP <sup>5</sup>, no ano de 2012, verificou que os stressores mais intensos relatados pelos *peacekeepers* brasileiros<sup>6</sup> se referiam, principalmente, quer a aspetos do teatro de operações quer do núcleo familiar do militar, tais como, estar em risco de sofrer ferimentos, ter contato com cadáveres, presenciar as condições miseráveis de vida da população, estar longe da família e dos amigos e saber que a família pode estar a enfrentar dificuldades (CEP, 2012). A literatura internacional confirma a existência de inúmeros stressores no contexto de trabalho de uma missão de paz, nomeadamente, as condições climáticas, as longas jornadas de trabalho, o tédio, as condições físicas locais adversas, a falta de privacidade, a precariedade da infraestrutura de acomodação e a ausência do cônjuge ou parceiro, os quais podem influenciar o bem-estar dos *peacekeepers* (Adler, Litz, & Bartone, 2003; Britt, 1998; Britt & Adler, 1999; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010). Além disto, convém salientar que, diferente do contexto de combate convencional, em uma missão de paz, os *peacekeepers* devem seguir estritas

---

<sup>5</sup> O Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias é uma Organização Militar, criada em 1965, com o objetivo de ser um centro de estudos do comportamento humano, formando militares para desempenhar funções no campo das ciências sociais e humanas dentro das Forças Armadas e Auxiliares. Enquadra, administrativamente o Centro de Psicologia Aplicada do Exército e o Centro de Idiomas do Exército (<http://www.cep.eb.mil.br>).

<sup>6</sup> Relatório realizado com *peacekeepers* do Exército Brasileiro que compuseram tropa na MINUSTAH do I ao XII contingente.

regras de engajamento<sup>7</sup> para evitar o uso indesejável das armas (Britt & Adler, 2003). Quando continuamente expostos a situações perigosas, provocativas ou humilhantes, os capacetes azuis têm poucas opções de extravasar a raiva e a frustração (Moldjord, Fossum, & Holen, 2003, p. 170). Segundo Dag Hammarskjöld, Secretário Geral das Nações Unidas entre 1953-1961, as "operações de paz não são um trabalho para soldados, *mas só os soldados podem realizá-las*", evidenciando a capacidade de adaptação desta população específica para condicionantes operacionais cada vez mais complexas (CCOMSEx, 2018). Assim, esta população militar tem despertado o interesse de muitos investigadores que buscam compreender os diferentes fatores presentes nas missões de paz, os quais possam assegurar a manutenção do bem-estar destes profissionais (e.g., Anunciação, 2000; Mellagi, 2016; Mendes, 2013; Souza, 2015).

Com objetivo global de conhecer os diferentes fatores que afetam o bem-estar geral dos militares em missões de paz, começámos por analisar os stressores mais preponderantes em uma *peacekeeping operation*. De seguida, com base nos pressupostos da teoria ecológica (Bronfenbrenner, 1979, 1994), considerámos importante desenvolver um modelo de investigação que contemplasse as dimensões intrapessoais e interpessoais

---

<sup>7</sup> Regras de Engajamento (*Rules of Engagement - ROE*) são elaboradas pelo *Department Peacekeeping Operation* da Organização das Nações Unidas para cada uma das Operações de Paz e distribuídas aos países contribuintes. São normas que fornecem aos Comandantes militares as circunstâncias e limitações no uso de força, dentro de parâmetros legais, as quais refletem orientações políticas. Como princípio, a força, de qualquer tipo, só deve ser aplicada em último caso, quando todos os meios pacíficos de resolução de pendências (negociação, persuasão) falharem. Ficam, entretanto, salvaguardadas as ações necessárias à autoproteção das tropas.

de um *peacekeeper* pois, entendemos que estas poderiam ser fatores fundamentais para o bem-estar dos militares ao longo da missão.

Assim, o primeiro estudo deste projeto propôs-se a conhecer as estratégias individuais escolhidas pelo militar para gerir situações de stress (i.e., *coping*) durante a fase de preparo da tropa e as suas relações com o bem-estar do militar ao longo da missão. Indo um pouco mais além, os estudos seguintes estão centrados na análise das características interpessoais do militar. Assim, o segundo estudo buscou analisar a percepção do militar de quanto o seu cônjuge o apoia na missão e as influências desta percepção para o bem-estar do militar. Já o terceiro estudo, analisou a relação afetiva do militar com o Exército Brasileiro (representadas através do conceito de comprometimento organizacional afetivo) durante a fase de preparo da tropa e a sua influência no bem-estar no decurso da missão. O tempo, que no modelo de Bronfenbrenner (1994) representa a estabilidade e a mudança, não apenas no indivíduo, mas no seu ambiente ao longo do tempo, está representado neste modelo de investigação, pelo estudo das variáveis acima descritas durante as fases de preparo e emprego da tropa.

## **2. Enquadramento Teórico**

### **2.1. O conceito de bem-estar geral**

Segundo a World Health Organization (WHO), o bem-estar tem sido investigado como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou incapacidade" (WHO, 2012, p.4). Portanto, mais do que a ausência de uma patologia, o bem-estar deve ser entendido de acordo com as suas diferentes abordagens e significados (Diener, 2006; WHO, 2012; Ryan & Deci, 2001; Ryff & Keys, 1995).

Diener (2006) esclarece que o bem-estar subjetivo é, concretamente, o termo que se refere a diferentes tipos de avaliações que as pessoas fazem das suas vidas. Neste sentido, o bem-estar pode ser entendido como um conceito amplo, composto e medido por indicadores como a satisfação geral com a vida, percepção de qualidade de vida e saúde física e mental, incluindo a ausência de stress excessivo (Booth et al., 2007).

Neste projeto de investigação, seguindo outros estudos empíricos (e.g., Carvalho & Chambel, 2018) analisámos o bem-estar geral através da satisfação geral com a vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) e da percepção da saúde (Ware, Davies-Avery, & Donald, 1978). A avaliação da satisfação geral com a vida é uma medida de bem-estar subjetivo recomendada pela Organização Mundial de Saúde (WHO) de 2012 e refere-se a um processo cognitivo no qual as pessoas avaliam globalmente a qualidade da sua vida. Indivíduos que avaliam positivamente a satisfação geral com a vida estão satisfeitos com sua vida como um todo (Diener et al., 1985). As percepções de saúde, conforme analisadas neste projeto, correspondem a uma avaliação global, não focada em componentes específicos (ou seja, saúde mental, saúde física e saúde fisiológica). Assim, a percepção de saúde refere-se à avaliação explícita dos indivíduos sobre o seu estado geral de saúde com base em informações objetivas (Ware et al., 1978).

## **2.2. A importância do *coping* para explicar o bem-estar: O modelo de Carver (1997)**

A origem etimológica do termo *coping* remonta do verbo francês *couper* que, por sua vez, deriva do substantivo *coup*, que significa "golpe". No século X, o termo *cope* foi incorporado no vocabulário anglo-saxónico, cuja expressão *to cope with* pode ser traduzida como "fazer face", "enfrentar", "gerir com sucesso", "encarregar-se de"

(Pizzato, 2007). Lutar, competir com sucesso ou em igualdade de condições, é a tradução literal do verbo inglês “*to cope*”, cujo significado também pode ser descrito como a ação de “lidar adequadamente com uma situação”, superando as dificuldades ou constrangimentos que essa circunstância apresenta. Para lidar com eventos stressantes, o sujeito desenvolve um processo de enfrentamento, i.e., de *coping*. Deste modo, podemos considerar que o *coping* resulta da interação entre o organismo e o ambiente, referindo-se à forma como o indivíduo utiliza estratégias destinadas a promover a sua adaptação a situações stressantes (Lazarus & Folkman, 1984).

O modelo proposto por Lazarus e Folkman (1984), considerado o modelo mais compreensivo (Beresford, 1984), define *coping* como o conjunto de esforços cognitivos e comportamentais utilizado pelo indivíduo com o objetivo de lidar com as exigências específicas, internas ou externas, que caracterizam as situações avaliadas como sobrecarregando ou excedendo os seus recursos pessoais. Este modelo, envolve quatro conceitos principais: o *coping* é um processo ou uma interação entre o indivíduo e o ambiente; a sua função é de gestão da situação stressora, ao invés de controle ou domínio da mesma; os processos de *coping* pressupõem a noção de avaliação do indivíduo da situação stressora, ou seja, como o fenómeno é percebido, interpretado e cognitivamente representado na sua mente; o processo de *coping* implica uma mobilização de esforço, através da qual os indivíduos irão empreender meios cognitivos e comportamentais para administrar (reduzir, minimizar ou tolerar) as exigências internas ou externas que surgem da sua interação com o ambiente.

As estratégias de *coping* segundo Lazarus e Folkman (1984) podem ser classificadas em duas classes: focadas na emoção e focadas no problema. As primeiras

são dirigidas para a regulação de estados emocionais, enquanto as focadas nos problemas dirigem-se para a atuação sobre a fonte de stress, ou seja, implica agir diretamente no stressor, alterando, a pessoa, o ambiente ou a relação entre ambos. É importante salientar, que ambas as estratégias podem ser mais ou menos adaptativas, dependendo da situação stressora ou do evento stressor. Cabe ao indivíduo uma avaliação prévia da circunstância stressora em questão e caso seja uma situação em que o indivíduo não possa intervir diretamente (por exemplo, uma morte), será mais adaptativo a utilização de estratégias focadas na emoção. Por outro lado, se a situação de stress diz respeito a um problema em que a pessoa possa intervir agindo diretamente sobre o stressor, então, as estratégias de *coping* focadas no problema tornam-se geralmente mais adaptativas e, conseqüentemente, geradoras de bem-estar (Lazarus & Folkman, 1984).

Carver (1997) inicia o seu trabalho a partir dos estudos de Lazarus e Folkman, procurando complementar este modelo. Em primeiro lugar, este autor realça que os dois tipos de *coping*, centrado nas emoções ou centrado na resolução de problemas, estão intimamente relacionados podendo ser utilizados em simultâneo e contribuir para enfrentar adequadamente uma situação de stress. O *coping* focado na emoção pode facilitar o *coping* focado no problema, por remover a tensão excessiva e, da mesma forma, o *coping* focado no problema pode diminuir a ameaça, reduzindo, assim, a tensão emocional (Carver & Scheier, 1994). Os estudos empíricos têm suportado este pressuposto, indicando que ambos os estilos de *coping* são utilizados em praticamente todos os episódios stressantes e que o uso de um ou de outro pode variar em eficácia, dependendo dos tipos de stressores envolvidos (Compas, 1987). Em segundo lugar, os estudos de Carver e colaboradores, sugerem que existem estilos de *coping*, entendidos

como o repertório de estratégias que o indivíduo terá tendência a utilizar através do tempo e das circunstâncias. De acordo com este pressuposto, cada pessoa possui um conjunto de estratégias de *coping*, sendo que, de acordo com as suas características pessoais e de personalidade, terá uma maior tendência para utilizar determinadas estratégias em detrimento de outras. Carver et al. (1989) distinguiram catorze estratégias de *coping* que podem ser usadas pelos indivíduos frente a situações stressoras, nomeadamente: *coping ativo* (processo de realizar comportamentos ativos para tentar remover ou circunscrever o stressor ou minimizar os seus efeitos); *planeamento* (pensar sobre como será a melhor forma de lidar com o stressor, que envolve o desenvolvimento de estratégias de ação, definição dos passos a tomar e escolha da melhor forma de lidar com o problema); *busca por suporte social instrumental* (procurar conselhos, assistência ou informações); *busca por suporte social emocional* (conseguir apoio moral, simpatia ou compreensão); *ventilação* (tendência para focar na situação stressora e expressar ou descarregar esses sentimentos); *desinvestimento comportamental* (redução do esforço para lidar com o stressor, o qual significa desistir ou deixar de se esforçar para tentar superar o evento stressor em questão); *reinterpretação positiva* (procurar o melhor da situação buscando crescer a partir dela, que envolve a ressignificação dos eventos, buscando o lado mais favorável da situação); *negação* (recusa em acreditar que o stressor existe ou tentar agir como se a situação vivenciada não fosse real); *auto-distração* (desinvestimento mental do stressor, por exemplo, sonhar acordado, dormir, assistir a TV, fazer compras); *aceitação* (aceitar o stressor como real, que implica também que, no momento, existe uma ausência de estratégias de *coping* ativas para lidar com o stressor); *pensamento religioso* (recorrer à religião como forma de buscar conforto emocional); *uso*

*de substâncias* (utilizar o álcool ou outras drogas como meio de desinvestimento do stressor em questão); *humor* (fazer piadas acerca do stressor); *culpabilização* (culpabilizar-se e criticar a si próprio pelo que aconteceu).

Para avaliar os estilos e as estratégias de *coping* usados pelos indivíduos à luz teórica deste modelo, Carver et al. (1989) desenvolveram um instrumento, o inventário COPE. Posteriormente, desenvolveram o *brief-COPE* que tem a vantagem de, mantendo a eficácia, apresentar um formato reduzido em relação ao COPE original (Carver, 1997, p. 93). A escala consiste em 28 itens, que se distribuem por 14 dimensões, avaliando cada uma as estratégias de *coping* propostas pelo modelo. Carver (1997) considerou que estas estratégias se poderiam agrupar de forma a explicar como o indivíduo enfrenta globalmente uma situação de stress e os efeitos que tenderão a ocorrer com a sua utilização, diferenciando estratégias adaptativas e estratégias desadaptativas. Desta forma, as catorze estratégias foram agrupadas (Carver, 1997) em três fatores independentes: *adaptativo e focalizado no problema*, que inclui as estratégias *coping ativo, planeamento, reinterpretação positiva, aceitação e busca por suportes social instrumental e emocional*; *adaptativo e focalizado na emoção*, que inclui as estratégias *auto-distração, humor, expressão de sentimentos, ventilação e pensamento religioso*; *desadaptativo e focalizado na emoção* onde estão inseridas as estratégias *uso de substâncias, negação, culpabilização e desinvestimento comportamental*. No entanto, Carver (1997) sugere que essas estratégias podem ter diferentes reagrupamentos de acordo com as características dos indivíduos da amostra e do contexto profissional em que atuam.

O *brief-COPE* tem versões adaptadas para diferentes populações em mais de 11 países de 4 continentes. Por exemplo, na Grécia (Kapsou, Panayiotou, Kokkinos, &

Demetriou, 2010), em Itália (Monzani, Steca, Greco, D'Addario, Capelletti, & Pancani, 2015), no Brasil e em Portugal (Maroco, Campos, Bonafé, Vinagre, & Pais-Ribeiro, 2014), no Quênia (Kimemia, Asner-Self, & Daire, 2011), em França (Doron, Trouillet, Gana, Boiché, Neveu, & Ninot, 2014), na China (Su, Lau, Mak, Choi, Feng, Chen, Liu et al., 2015), no Brasil (Brasileiro, Orsini, Cavalcante, Bartholomeu, Montiel, Costa et al., 2016), na Suécia (Nahlen Bose, Bjorling, Elfstrom, Persson, & Saboonchi, 2015), em Espanha (Morán, Landero, & González, 2010), na Alemanha (Knoll, Rieckmann, & Schwarzer, 2005) e na Malásia (Yusoff, Low, & Yip, 2010). Por outro lado, o *brief-COPE* tem demonstrado ser um instrumento válido para analisar as estratégias dos indivíduos em diferentes situações de stress. Por exemplo, no contexto médico, o modelo foi testado em pacientes com insuficiência cardíaca (Bean, Gibson, Flattery, Duncan, & Hess, 2009; Carels et al., 2004; Klein, Turvey, & Pies, 2007; Paukert, LeMaire, & Cully, 2009), com HIV (Sanjuán, Molero, Fuster, & Nouvilas, 2013), com insuficiência cardíaca crónica (Nahlen Bose, Persson, Björling, Ljunggren, Elfström, & Saboonchi, 2016) e em pacientes submetidos à cirurgia de catarata (Knoll, Rieckmann, & Schwarzer, 2005). No contexto profissional, por exemplo, uma investigação conduzida por Fialho (2016) analisou as relações entre a qualidade de vida com as estratégias de *coping* numa amostra de 172 indivíduos das forças de segurança portuguesa. Adicionalmente, os estudos realizados por Yamashita, Saito e Takao (2012) numa amostra composta por 1324 estudantes japoneses do curso de enfermagem, correlacionaram o uso das estratégias de *coping* com a depressão.

No contexto militar, é ampla a literatura que utiliza o instrumento *brief-COPE* para avaliar as estratégias de *coping* utilizadas pelos soldados em operações militares. Por

exemplo, Rice e Liu (2016) identificaram, numa amostra de 191 soldados do serviço militar dos EUA, as estratégias de *coping* usadas pelos militares mais resilientes. Nash et al. (2015), numa amostra de fuzileiros navais dos EUA (N = 867) que participaram durante 7 meses no teatro de operações do Afeganistão, avaliaram a correlação entre a estratégia de *coping* evitativo e o stress pós-traumático no final da missão. Chen, Yang e Chiang (2018) avaliaram, numa amostra de 200 militares (i.e., enfermeiros especializados de um centro médico em Taiwan), a relação entre as estratégias de *coping* e a resiliência, o bem-estar psicológico e a saúde percebida.

Desta forma, consideramos importante neste projeto de investigação, em primeiro lugar validar a utilização do *brief-COPE* para as forças de paz brasileiras na MINUSTAH e, em segundo lugar e à luz dos pressupostos teóricos de Carver (1997), analisar a relação entre essas estratégias e o bem-estar (i.e., percepção de saúde, satisfação geral com a vida) destes soldados.

### **2.3. A importância da família para explicar o bem-estar (Greenhaus & Powell, 2006)**

Os estudos com foco nos pressupostos da Psicologia Positiva (Seligman & Csikszentmihlyi, 2000) salientam a compreensão dos fenómenos psicológicos através da ênfase nos potenciais, nas motivações e nas capacidades humanas (Sheldon & King, 2001, p. 216). Neste sentido, a teoria do enriquecimento trabalho-família, definido por Greenhaus e Powell (2006, p. 72) como "a medida em que experiências em um papel melhoram a qualidade de vida em outro papel", busca reconhecer as vantagens associadas ao envolvimento do indivíduo em diferentes papéis sociais (Frone, 2003; Greenhaus &

Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992; Parasuraman & Greenhaus, 2002), enfatizando os aspectos positivos da relação entre os domínios do trabalho e da família.

Estudos prévios, teóricos e empíricos, apontam que "direções" de enriquecimento devem ser examinadas separadamente; isto é, o enriquecimento trabalho→família ocorre quando os recursos ganhos no trabalho melhoram a qualidade de vida na família. Já o enriquecimento família→trabalho ocorre quando os recursos adquiridos na família melhoram a qualidade de vida no trabalho (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007; Wayne et al., 2007). O pressuposto fundamental é que tanto o trabalho, quanto a família tem a capacidade de fornecer aos indivíduos recursos (e.g., maior autoestima, sistemas de apoio social) que podem ajudar os indivíduos a ter um melhor desempenho em outros papéis da sua vida (Barnett & Hyde, 2001; Friedman & Greenhaus, 2000).

É importante salientar que a transferência desses recursos pode acontecer por duas vias: uma instrumental e outra afetiva. A primeira produz influência direta, isto é, os recursos gerados num domínio podem influenciar diretamente o outro domínio. Quanto ao mecanismo afetivo, observa-se que as influências são indiretas, ou seja, as experiências num domínio podem gerar um sentimento positivo na forma de entusiasmo ou mais energia que, por sua vez, influenciará a vivência do indivíduo no outro domínio. O modelo de enriquecimento postulado por Greenhaus e Powell (2006) propõe a identificação de cinco tipos de recursos obtidos pelo indivíduo através das interações trabalho ↔ família, nomeadamente: habilidades e perspectivas (habilidades de *coping* ou enfrentamento, respeito às diferenças individuais, desenvolvimento de relações sociais); recursos psicológicos e físicos (autoeficácia, otimismo, persistência, maior vigor físico,

resistência física); recursos de capital social (*networking*, informação, aquisição de uma cultura geral maior); flexibilidade (rotinas de trabalho e organização flexível de tarefas); recursos materiais (ou seja, dinheiro, bônus).

Conforme mencionamos acima, uma missão de paz, embora apresente uma série de stressores, legítimos e amplamente reconhecidos pela literatura, à luz dos pressupostos teóricos do enriquecimento trabalho ↔ família pode, por um outro ponto de vista, ser uma oportunidade de o militar vivenciar experiências que podem contribuir favoravelmente em muitos aspectos da vida desse *peacekeeper* (Britt et al., 2001; Schok, et al., 2008; Wessely, 2006) incluindo os seus relacionamentos familiares. De facto, apesar dos desafios impostos pela missão, existem estudos que indicam que estes soldados obtêm índices satisfatórios de desempenho operacional, justamente por apresentarem um alicerce familiar que os respalde (Gavinho, 2012).

O apoio da família tem sido salientado como uma variável crucial para explicar o bem-estar dos indivíduos. Mais ainda, pode ser considerado um antecedente da experiência de enriquecimento trabalho ↔ família (King, Mattimore, King, & Adam, 1995). O modelo *Work-Home Resources*, desenvolvido por Ten Brummelhuis e Bakker (2012), ao qual são aplicados os pressupostos da Teoria da Conservação de Recursos (COR, Hobfoll, 1989, 2002, 2017) à análise da relação trabalho-família, sustenta a relevância do apoio da família para promover o enriquecimento trabalho ↔ família. A Teoria da Conservação de Recursos (COR) é uma teoria motivacional que explica o comportamento humano com base na necessidade evolutiva dos indivíduos de adquirir e conservar recursos para sua sobrevivência (Hobfoll et al., 2018). Introduce o princípio de que os indivíduos se esforçam para obter, reter e proteger tudo o que valorizam a nível

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

pessoal, social e cultural, ou seja, recursos materiais (objetos, recursos financeiros), características pessoais (autoestima, autonomia) ou energia (disponibilidade de tempo, disposição física). Os recursos são importantes porque têm valor em si, mas também porque servem para gerar e obter outros recursos que os indivíduos valorizam, tornando-se o que Hobfoll (2001) chamou de "espiral de ganhos". Nesse sentido, o apoio familiar pode ser considerado um recurso do domínio da família que faz com que os indivíduos aumentem os seus recursos pessoais para exercer o seu papel profissional, gerando, assim, o enriquecimento família-trabalho (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Por exemplo, o apoio emocional dos cônjuges pode ajudar os *peacekeepers* a desenvolverem um senso de humor positivo, bem como promover uma melhor autoestima. Esses recursos, quando transferidos para o domínio do trabalho, podem fazer com que o *peacekeeper* tenha uma atitude mais vigorosa e resiliente em relação ao trabalho (Greenhaus & Powell, 2006; Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002). Além disso, esse apoio emocional recebido do cônjuge também pode levar o soldado a sentir-se realizado no domínio da família e, como resultado, pode desenvolver habilidades nessa área, gerando enriquecimento trabalho-família. Por exemplo, o apoio emocional do cônjuge pode levar o soldado a desenvolver habilidades de escuta ativa (canal instrumental) ou um sentido positivo de afeto (canal afetivo) que facilitará o desempenho das suas atividades na sua família.

Conforme salientamos acima, segundo os pressupostos teóricos da Teoria da Conservação dos Recursos de Hobfoll (2002), os indivíduos procuram manter e proteger os recursos e essa manutenção e acumulação geram bem-estar. Além disso, as pessoas com recursos são menos propensas a serem afetadas por circunstâncias stressantes que

podem influenciar negativamente o seu bem-estar. Quando confrontados com o stress, os indivíduos com mais recursos são mais capazes de resolver problemas de maneira mais eficaz e, portanto, são menos propensos a serem afetados pelo esgotamento de recursos que podem ocorrer durante tais situações (Hobfoll, 2002).

Por outro lado, o apoio social é um recurso que promove o bem-estar dos indivíduos, seja porque promove uma sensação de significado e propósito na vida, seja porque reduz o impacto dos stressores (Cohen, 2004; Thoits, 1995). Especificamente, o apoio familiar, ou mais especificamente o apoio do cônjuge, contribui para um maior bem-estar psicológico, pois ajuda a suprir as necessidades de estima, afiliação e apoio emocional dos indivíduos (Fuller et al., 2003). Mais interessante, indivíduos casados, que têm cônjuges que os apoiam, relatam maior bem-estar, sentindo-se mais felizes e mais satisfeitos com as suas vidas do que indivíduos que não são casados (Bradburn, 1969; Gove, 1972; Gove, Hughes, & Style, 1983; Pearlin & Johnson, 1977; Wood, Rhodes, & Whelan, 1989).

Assim, considerámos importante analisar, neste projeto de investigação, a influência da percepção do militar em relação ao apoio do seu cônjuge durante a missão, à luz dos pressupostos teóricos do enriquecimento trabalho ↔ família (Greenhaus & Powell, 2006) e da COR (Hobfoll, 2002) pois pensamos que essas variáveis são fundamentais para analisarmos bem-estar (i.e., percepção de saúde, satisfação geral com a vida) destes soldados.

#### **2.4. A importância do comprometimento organizacional afetivo para explicar o bem-estar (Meyer & Allen, 1991)**

A especificidade do ofício militar distingue os profissionais das Forças Armadas de todos os restantes profissionais da administração pública, particularmente, ao analisarmos os sacrifícios que lhes são exigidos e os riscos que podem correr, entre os quais o da própria vida (Santos, 2012, p. 25). Conforme realçaram Sterling & Allen (1983), para se manter uma Força Armada motivada e pronta é fundamental compreender a natureza multifacetada do comprometimento organizacional dos militares com as suas instituições. De facto, o comprometimento organizacional é essencial para que os militares se sintam preparados e disponíveis para atender às solicitações de missões em ambientes operacionais cada vez mais complexos e exigentes (Tremble et al., 2003) como por exemplo, uma missão de paz (Fraga, d'Ávila, & Oliveira, 2018).

O conceito de comprometimento organizacional refere-se a uma força de vinculação entre o indivíduo e a organização (Meyer & Herscovitch, 2001) e pode ser definido como “um estado psicológico que caracteriza a relação do empregado com a organização, e tem implicações na decisão de continuar a fazer parte dessa organização (Meyer & Allen, 1991, p.67)”. Apesar de existirem diferentes concepções e modelos de comprometimento organizacional, o modelo de Meyer e Allen (1991) é o que tem recolhido mais apoio, sendo o mais utilizado na investigação (e.g., Gagné, Chemolli, Forest, & Koestner, 2008; Meyer, 2014; Meyer & Maltin, 2010; Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009), nomeadamente na investigação no contexto militar (e.g., Fraga, d'Ávila, & Oliveira, 2018; Gade, 2003; Gade et al., 2003; Karrash, 2003; Tremble et al., 2003). Segundo este modelo (i.e., Meyer & Allen, 1991), existem 3

dimensões de comprometimento. A primeira refere-se à dimensão afetiva que reflete o vínculo emocional entre o trabalhador e a organização, podendo, no caso do contexto militar, ser traduzido como a ligação emocional de um soldado com o serviço militar ou a unidade a que esse indivíduo pertence. A segunda refere-se à dimensão normativa, que resulta de experiências que levam os trabalhadores a ter um sentido de obrigação (reciprocidade) em direção à organização, representando, no caso dos militares, um sentido de dever que faz com que o soldado considere a sua atividade, mais como uma obrigação moral e do que um trabalho. Já a terceira, refere-se à dimensão de continuidade, que representa a consciência que o trabalhador tem em relação aos custos associados a uma possível saída da organização, referindo-se, no caso dos militares, a um vínculo funcional que demonstra a necessidade do militar em permanecer na instituição pela dificuldade de encontrar outro emprego ou porque ele tem muitos anos investidos ao serviço da instituição para abrir mão de certos benefícios conquistados (Gade, 2003; Meyer & Allen, 1991, 1997; Meyer et al., 1993). Destas três dimensões, a dimensão afetiva, que como vimos se refere a um apego sentimental bem como a um sentimento de *querer* pertencer como reflexo de um desejo voluntário (Meyer & Maltin, 2010), é das três dimensões a que tem mostrado efeitos mais positivos (e.g., Begley & Czajka, 1993; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Meyer et al., 2002). Especificamente, no que se refere ao bem-estar, os estudos têm mostrado relações entre o comprometimento afetivo e o bem-estar físico (e.g., Siu, 2002), a saúde geral (e.g., Bridger, Kilminster, & Slaven, 2007; Barak, Levin, Nissly & Lane, 2006) e a satisfação com a vida (e.g., Lu, Siu, Spector, & Shi, 2009; Zickar, Gibby, & Jenny, 2004). De facto, do ponto de vista teórico, o comprometimento organizacional afeta o bem-estar geral dos trabalhadores,

particularmente pelos seus efeitos de amortecimento nas relações sociais no trabalho e em situações potencialmente stressoras (e.g., Glazer & Kruse, 2008; Irving & Coleman, 2003; Meyer & Maltin, 2010; Schmidt, 2007). Empregados com forte comprometimento organizacional afetivo têm uma probabilidade menor de sofrerem os impactos dos stressores do local de trabalho (Bakker & Demerouti, 2006; Lazarus & Folkman, 1984) porque têm um maior acesso a recursos pessoais que os ajuda a lidar com os stressores que encontram (Hakanen et al., 2006; Schaufeli & Bakker; 2004).

De facto, Bridger et al. (2007), num estudo de *design* transversal com uma amostra de 2596 militares do serviço naval do Reino Unido demonstraram que níveis elevados de comprometimento organizacional afetivo estavam relacionados com uma maior perceção de saúde geral dos militares. No mesmo sentido, Rosen e Martin (1996), com uma amostra de 1300 militares com diferentes postos e graduações do Exército Americano, demonstraram que o comprometimento afetivo dos militares com o Exército apresentava uma correlação significativa com o ajustamento destes soldados com a vida militar, o que gerava uma maior satisfação com a vida.

Como indicador do bem-estar no contexto de trabalho tem sido destacado o *engagement* no trabalho. Este estado psicológico caracteriza-se por elevados níveis de vigor, dedicação e absorção na realização do trabalho (Llorens, Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2007). O vigor refere-se aos altos níveis de energia, resistência mental e persistência frente aos desafios impostos pelo trabalho, a dedicação é caracterizada pelo entusiasmo e orgulho ao realizar as atividades laborais e a absorção é um estado de absoluta concentração laboral do indivíduo refletindo o seu contínuo envolvimento com o trabalho (Schaufeli & Salanova, 2007). Do ponto de vista teórico, o comprometimento

organizacional afetivo pode desencadear *engagement* no trabalho (Geldenhuys, Laba, & Venter, 2014). Sem dúvida, os trabalhadores que apresentam um vínculo emocional à sua organização provavelmente têm acesso a importantes recursos pessoais (e.g., níveis elevados de energia, otimismo) que faz com que eles lidem melhor com situações stressantes no domínio do trabalho (Bakker & Demerouti, 2006; Kobasa, 1982; Lazarus & Folkman, 1984). Adicionalmente, o comprometimento organizacional afetivo pode fortalecer a autoestima do indivíduo, o que faz com que estes possam cumprir as suas obrigações laborais sem sobrecarregarem os seus recursos pessoais (Hobfoll, 2002). Mais ainda, empregados com *engagement* apresentam emoções positivas com maior frequência (i.e., felicidade, alegria e entusiasmo) e são capazes de criar os seus próprios recursos pessoais e transferir o seu *engagement* para os outros (Bakker & Demerouti, 2008, p. 215; Cesário & Chambel, 2017; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jackson, 1989; Shore & Martin, 1989; Wright & Bonett, 2002; Schaufeli & Bakker, 2004).

Por outro lado, as atividades na esfera do trabalho podem influenciar a autoimagem e a autoestima dos trabalhadores (Böckerman, Bryson, & Ilmakunnas, 2012), pois as experiências no trabalho preenchem grande parte do tempo diário de um indivíduo. De facto, no contexto militar, a perceção dos soldados da importância do seu trabalho durante uma operação militar, bem como o seu *engagement* na missão, contribui para a formação de uma identidade como *peacekeeper* (Britt, Adler, & Bartone, 2001), o que reforça a relevância do trabalho para atribuir um sentido de vida para os indivíduos (Richardson, 1993; Baumeister, 1991, Britt, 1998) De facto, o *engagement* no trabalho tem a capacidade de potencializar a qualidade de vida e um estado de satisfação geral resultante da realização do seu potencial, que inclui a satisfação com a vida (Diener et al.,

1985) e percepção de saúde geral (Ware, Davies-Avery, & Donald, 1978). Geralmente, esperamos que o *engagement* no trabalho se transmita e generalize para outros domínios da vida dos indivíduos, resultando em níveis mais positivos de bem-estar geral, isto é, níveis mais positivos de satisfação geral com a vida e percepção de saúde (Hakanen & Schaufeli, 2012).

Nesta investigação, pretendeu-se verificar o efeito do comprometimento organizacional afetivo dos militares do Exército Brasileiro no momento do preparo (T1) para o bem-estar, dentro e fora do trabalho, no momento de emprego da tropa (T2) na MINUSTAH. Este projeto de doutoramento teve ainda como objetivo verificar o papel mediador do *engagement* no trabalho para explicar a relação entre o comprometimento organizacional afetivo e o bem-estar geral (i.e., satisfação geral com a vida e percepções de saúde).

### **3. Síntese**

Este capítulo começou por elucidar o conceito de missão de paz sob a égide das Nações Unidas de um modo geral e, em específico, apresentou a contribuição do Exército Brasileiro em várias missões da ONU, destacando-se a relevância da MINUSTAH para as Forças Armadas Brasileiras devido ao elevado número de militares que nela participaram. Buscou-se, ainda, caracterizar o tempo de duração da missão, explicitando cada uma das suas etapas (i.e., mobilização, preparo, emprego e desmobilização), com destaque para as práticas de psicologia militar aplicada como foco na vertente organizacional, presente em todas as fases da missão. Apresentou-se, em linhas gerais, o Batalhão de Infantaria Brasileiro e o contingente militar brasileiro no Haiti. Mostrou-se, ainda, os inúmeros fatores stressores que podem estar presentes numa missão de paz. Com esta breve

descrição pretendíamos, por um lado, realçar alguns conceitos-chave do contexto de uma operação militar de paz da ONU, demonstrando quais são os desafios e exigências que os militares e os seus familiares poderão enfrentar durante todas as fases da missão. Por outro lado, salientou-se, ainda, a importância de se analisar os impactos desses indutores de desconforto para apontar alternativas para a promoção da manutenção dos níveis de bem-estar desta população tão específica. De uma forma sucinta, vimos que uma operação militar de paz apresenta stressores diferentes de uma operação de combate convencional, destacando-se a existência de regras específicas para uma força militar de paz. Por conseguinte, enquadrámos teoricamente as variáveis em análise neste projeto de investigação à luz do modelo teórico da teoria ecológica (Bronfenbrenner, 1979, 1994). Na segunda parte deste capítulo, começámos, neste ponto, por apresentar o conceito de bem-estar preconizado pela WHO, salientando o conceito de bem-estar subjetivo apresentado por Diener (2006) e concluímos esta primeira secção definindo as variáveis percepção de saúde e satisfação geral com a vida como norteadoras do conceito de bem-estar geral neste projeto. De seguida, apresentou-se a importância do conceito de *coping* com vários modelos teóricos, nos quais destacamos o modelo de Lazarus e Folkman (1984), como modelo global para análise do stress, onde se pode destacar as estratégias de *coping*. A partir deste referencial, apresentou-se o modelo de Carver (1997), salientando-se a utilização do instrumento *brief-COPE*. Demonstrámos que o inventário *brief-COPE* tem sido amplamente utilizado no contexto de investigações clínicas e médicas, que buscam definir quais as estratégias de *coping* que estão relacionadas com uma melhor qualidade de vida dos indivíduos. Retornando para o contexto da investigação militar, concluímos que o uso de estratégias de *coping* são uma forma de os

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

*peacekeepers* lidarem com situações ou eventos stressores. Adicionalmente, apresentamos que existem estratégias com repercussões positivas (i.e., efetivamente promotoras de bem-estar) e estratégias negativas (i.e., não promovem o bem-estar, podendo até prejudicá-lo). Passamos, então, para a perspectiva interpessoal do militar, neste projeto de investigação, integrada no modelo de Bronfenbrenner (1994) pelos processos proximais em que a pessoa está envolvida. Neste caso, em específico, representado pelo envolvimento do militar com a sua família e com a instituição Exército Brasileiro. No aspeto da família, fomos descrever, em primeiro lugar, os modelos teóricos que investigam a relação trabalho ↔ família, sob os preceitos teóricos da Psicologia Positiva. Assim, optou-se por enfatizar a vertente teórica do enriquecimento trabalho ↔ família, focando os ganhos potenciais de uma missão de paz para a vida familiar do militar, salientando o facto das experiências obtidas em um domínio melhorarem a qualidade de vida em outro domínio (Greenhaus & Powell, 2006), sendo tanto o trabalho quanto a família uma potencial fonte de recursos que podem ajudar o indivíduo a ter um melhor desempenho noutras áreas da sua vida (Friedman & Greenhaus, 2000). Apresentámos a Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 2002) para este processo de transferência de recursos de um domínio para outro e o modo como esta poderá ser útil para manter ou gerar bem-estar no indivíduo. Finalmente, destacou-se, dentre os recursos o apoio social, expresso através do apoio do cônjuge como uma importante variável para entender o bem-estar do militar. Concluímos esta secção salientando a importância de se analisar, as influências da percepção do militar em relação ao apoio do seu cônjuge durante a missão, à luz dos pressupostos teóricos do Enriquecimento Trabalho ↔ Família (Greenhaus & Powell, 2006) e da COR (Hobfoll, 2002), para entendermos o bem-estar

(i.e., percepção de saúde, satisfação geral com a vida) dos militares ao longo da MINUSTAH.

Terminámos a segunda parte do capítulo passando para a análise da dimensão da perspectiva institucional do *peacekeeper* do Exército Brasileiro, que nesta investigação é representada pelo vínculo afetivo (i.e., comprometimento afetivo) do militar com o Exército Brasileiro. Começámos por apresentar a especificidade da profissão, destacando-se o juramento do militar em defender a pátria com o sacrifício da própria vida, o que distingue este ofício de todos os outros trabalhadores. De seguida, apresentamos a importância do comprometimento do militar com o Exército como outra variável crucial para a análise do bem-estar dos *peacekeepers*. Passamos por definir o conceito de comprometimento organizacional, com foco no modelo teórico de Meyer & Allen (1991) fornecendo evidências de estudos que utilizaram esse mesmo referencial, em contexto militar e não-militar. Destacamos a dimensão afetiva devido a evidências empíricas que demonstram a sua relação com o bem-estar dos militares.

Finalmente, no ponto que se segue deste capítulo faremos uma breve descrição dos estudos que iremos apresentar na parte II desta tese e que formarão o corpo de desenvolvimento deste projeto.

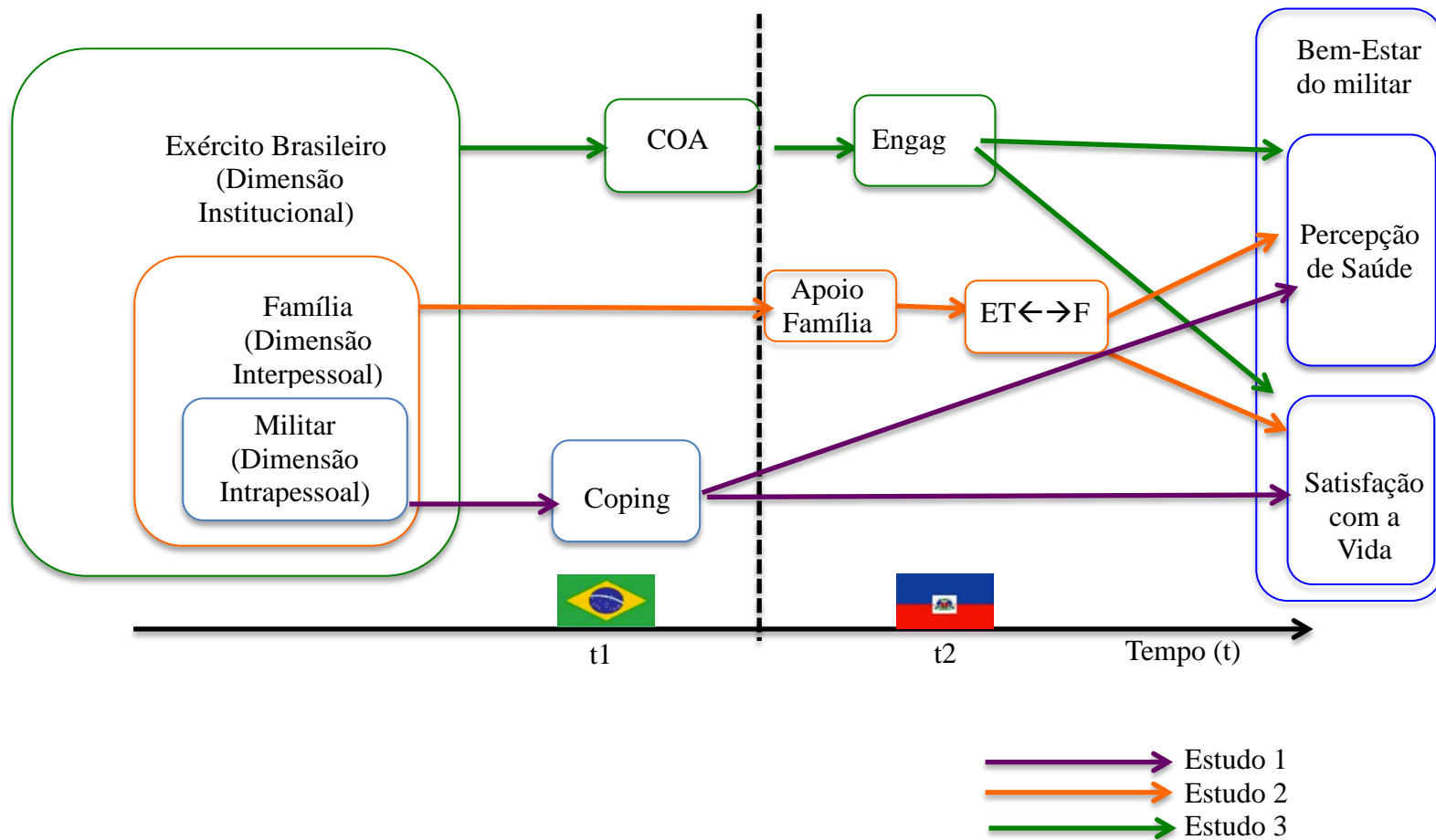
#### **4. Apresentação integrada dos estudos**

O desenvolvimento deste projeto compreendeu a realização de três estudos empíricos. Partiu-se do pressuposto que no contexto de uma missão de paz podem estar presentes uma série de stressores (Adler, Litz, & Bartone, 2003; Britt, 1998; Britt & Adler, 1999; CPAEx, 2010;) e que estes podem influenciar o bem-estar dos *peacekeepers* (Chambel & Oliveira-Cruz, 2010). Com base no pressuposto teórico estabelecido por

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

Diener (2006), que o bem-estar subjetivo é precisamente o termo que se refere a diferentes tipos de avaliações que as pessoas fazem das suas vidas, envolvendo, portanto, uma autoavaliação do indivíduo acerca de aspetos intrínsecos relativos à sua qualidade de vida. Assim, foi alvo da nossa preocupação procurar apreender, da forma mais completa quanto o possível, os diferentes fatores que podem vir a influenciar o bem-estar do militar numa missão de paz. Desta forma, começámos por elaborar um modelo de investigação que contemplasse a análise intrapessoal, interpessoal e institucional de um *peacekeeper*, à luz dos pressupostos da teoria ecológica (Bronfenbrenner, 1994). Assim, os estudos a seguir apresentados incluem a análise de variáveis intrapessoais (i.e., estratégias escolhidas pelo militar para gerir situações de stress), interpessoais (i.e., a análise da perceção do militar envolvendo as relações familiares deste *peacekeeper*) e institucionais (representadas através da análise do comprometimento organizacional afetivo do militar com o Exército Brasileiro).

Cada um destes estudos procura, de alguma forma, contribuir para atingir objetivo de conhecer os diferentes fatores que afetam o bem-estar geral dos militares em missões de paz, buscando o contínuo aperfeiçoamento do acompanhamento psicológico dos militares do Exército Brasileiro em futuras missões de paz.



**Figura 3.** Representação gráfica da integração dos estudos do projeto <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Leia-se COA como Comprometimento Organizacional Afetivo; *Coping* como Estratégias de coping; Apoio família como Apoio da Família; Engag como Engagemnet; ET↔F como Enriquecimento Trabalho - Família e Enriquecimento Família - Trabalho.

**4.1. Estudo 1: *Coping e bem-estar: um estudo dos militares brasileiros na fase de preparo para uma missão de paz***

Neste primeiro estudo, validámos o instrumento de medida de *coping*, o brief-COPE (Carver, 1997), traduzido para o português Europeu por Ribeiro, Pais e Rodrigues (2004) e para o Português do Brasil por Brasileiro et al. (2012), para os militares do Exército Brasileiro em missão de paz, designadamente a MINUSTAH. A necessidade de desenvolver esta validação, prendeu-se com o reconhecimento das idiossincrasias da população militar e das especificidades laborais presentes numa missão de paz. Por outro lado, uma vez que a forma como os militares lidam com os stressores presentes na missão assumem um papel central no entendimento do bem-estar (i.e., na satisfação com a vida e na perceção de saúde geral), pareceu-nos ser relevante começar por validar, num primeiro estudo, uma medida das estratégias de *coping* que, ancorada por estudos anteriores, pudesse ser utilizada em estudos futuros, onde o objetivo fosse a análise do contributo das estratégias de *coping* para explicar o bem-estar.

Além disso, com uma amostra de 242 militares, analisámos o efeito do uso dessas estratégias durante a fase de preparo (T1) para o bem-estar dos militares durante a missão (T2). Verificámos que a estratégia de *coping* tipo resolução dos problemas influenciaram positivamente a perceção de saúde e as estratégias de *coping* tipo ações negativas influenciaram negativamente a satisfação com a vida.

**4.2. Estudo 2: *Aspetos da relação trabalho-família e as influências desta díade no bem-estar dos militares do Exército Brasileiro em missão de paz***

Com o estudo dois, investigámos a perspetiva interpessoal do *peacekeeper*, com o foco nas suas relações familiares. Sabemos que um dos stressores de elevada prevalência

para os militares em missão de paz está relacionado aos seus familiares, seja pelo impacto emocional que a ausência dos familiares proporciona, seja pelas preocupações com a rotina doméstica e com o cuidado dos filhos. No entanto, pela perspectiva da psicologia positiva (e.g., Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), uma missão de paz pode ser uma oportunidade para o *peacekeeper* desenvolver laços mais estreitos com a família, passar a valorizar mais a sua própria vida, aprimorar os recursos pessoais, sociais, além de adquirir novas competências (Britt, et al., 2001; Schok, et al., 2008; Wessely, 2006). Uma vez mais, optámos por analisar o bem-estar numa perspectiva da Psicologia Positiva, neste estudo, alinhado aos pressupostos teóricos da teoria do enriquecimento trabalho-família. Assim, fomos investigar os efeitos da percepção de suporte familiar (i.e., apoio do cônjuge) para o bem-estar do militar durante a fase de emprego da tropa. Além disto, verificámos se esta relação poderia ser mediada quer pelo enriquecimento trabalho-família, quer pelo enriquecimento família-trabalho que os militares sentem durante a missão.

#### **4.3. Estudo 3: *Comprometimento Organizacional e bem-estar: um estudo dos peacekeepers do Exército Brasileiro***

Neste estudo, focámo-nos na perspectiva institucional do *peacekeeper*, representada, nesta investigação pelo vínculo afetivo do militar com o Exército Brasileiro. Por conhecermos as características do comprometimento organizacional dos profissionais das Forças Armadas com as suas Instituições e principalmente, devido ao facto de um militar que participa numa missão de paz sob a égide da ONU, ser, além de voluntário, submetido a um rigoroso processo seletivo, achámos que faria sentido avaliar a relação do comprometimento organizacional deste militar na fase de preparo da tropa (T1) com o

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

seu bem-estar durante o emprego da tropa (T2). Explorámos, de seguida, o papel mediador do *engagement* no trabalho para explicar a relação entre o comprometimento organizacional afetivo e o bem-estar geral do militar (i.e., satisfação geral com a vida e perceções de saúde).

**PARTE II**

**Estudos sobre o Bem-Estar do Militares do Exército Brasileiro em  
Missão de Paz no Haiti**



## Capítulo 2

### **The coping strategies used by the Brazilian Army personnel in the peacekeeping mission in Haiti and their effect on well-being<sup>8</sup>**

**Abstract.** This article aimed at determining the coping strategies used by Brazilian Army military personnel in a peacekeeping mission in Haiti as well as the effect of these strategies on their well-being. Using the data collected in a sample of 483 peacekeepers during the phase of preparation for the mission, it was possible to confirm the validity of the use of the brief-COPE scale. Specifically, it was possible to distinguish five factors that grouped the 14 assumed coping strategies. Additionally, with a sample of 242 peacekeepers, we analyzed the effect of the use of these coping strategies during the preparation phase on the peacekeepers' well-being during the mission. We verified that the strategy problems resolution had a positive influence on the perception of health and

---

<sup>8</sup> Este estudo deu origem a um capítulo de um livro com a referência: Rodrigues-Silveira & Chambel (em revisão) The Coping strategies used by the Brazilian Army personnel in the peacekeeping mission in Haiti and their effect on the well-being. Armed Forces and Society; e a um artigo numa revista científica com a referência: Rodrigues-Silveira & Chambel(2017)Coping and well-being: a study of brazilian military in preparation phase of peacekeeping mission in Military Psychology and Leadership Development. ISBN9788131609088

the strategy negative actions had a negative influence on satisfaction with life. Theoretical and practical implications are discussed. Limitations and suggestions for future research are presented.

**Keywords:** peacekeeping mission, coping strategies, well-being.

### **Introduction**

The United Nations peacekeeping operations have been used for more than 60 years so as to ensure international peace and security. Brazil is one of the 124 Member States that provide troops for missions of this nature. Currently, the Stabilization Mission in Haiti – MINUSTAH - has special relevance because it is estimated that more than 35.500 Brazilian Army military personnel have been part of UN Peacekeeping Force contingents in Haiti since 2004.

As we focus on the military activities performed in United Nations Peacekeeping Forces, we can notice a specificity of the prevailing stressors in this type of operations. Rosa and Hutz (2008) showed that the exposition to risky situations has motivated the development of many studies, especially to groups that have participated or will take part in peacekeeping missions. Chambel and Oliveira-Cruz (2010) indicated that different types of work conditions influenced the well-being of soldiers in peacekeeping missions, since they resulted in stress; namely isolation, lack of tasks considered important, monotony and concerns about family. Britt (1998) and Britt and Adler (1999), in turn, showed that hard climatic conditions, long work hours and separation from a spouse or partner also correlated with the stress experienced by these servicemen who participate in

peacekeeping missions. Moldjord, Fossum and Holen (2003) highlighted the fact that peacekeepers must follow strict rules of engagement so as to avoid the unwanted use of weapons in threatening situations and when continuously exposed to dangerous, provocative or humiliating situations, have a few options to vent anger and frustration. Adler, Litz and Bartone (2003) considered that these personnel's stressors in peacekeeping missions included factors connected to either chronic aspects or to aspect related to the operation itself. In the first group we can highlight separation from home, occupational problems (e.g., overload of tasks, tediousness and miscommunication), local physical conditions, lack of privacy, the weather in the country and the infrastructure of accommodation. As for the operational part, the potentially traumatic stressors would be the confrontation with armed groups, the exposition to minefields, the rebellions that can result in a wave of uncontrollable violence, besides the natural disasters that entail symptoms analogous to the posttraumatic stress disorder. In non-traumatic events, the lack of security in patrols, the lack of clarity of the objectives and rules of the mission, the atmosphere of constant uncertainty, the exposition to difficulties and helplessness of the local population and its eventual hostility, which can result in frustration and a feeling of impotence, were mentioned.

A survey of psychosocial data was conducted by CEP<sup>9</sup>, and it contained information related to the factors that generate stress mentioned by the Army personnel

---

<sup>9</sup> CEP – *Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias* (Personnel Studies Center and Duque de Caxias Fort). It is the military unit that is responsible for the activities related to Organizational Psychology applied to the Brazilian Army peacekeeping missions. Currently named *Centro de Psicologia Aplicada do Exército Brasileiro* (Applied Psychology Center of the Brazilian Army) – CPAEx.

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

who composed a Peacekeeping Force Contingent in Haiti from the 1<sup>st</sup> to the 12<sup>th</sup>. The most intense stressors mentioned by the Brazilian personnel were: witnessing the miserable life conditions of the population; being away from family and friends; knowing that the family could be facing adversities and difficulty to communicate with the population. Other stressors such as risk of wound or having contact with corpses and remains were more intense in the first contingents; then they disappeared from the 7<sup>th</sup> to the 10<sup>th</sup> and were included once more among the ten most intense in the 11<sup>th</sup> contingent, which experienced the earthquake in 2010.

Literature suggests that, in order to deal with stressing events, the individual develops a confrontation process named coping; that is, the process through which they develop strategies favorable to their adaptation to stressing circumstances (Lazarus & Folkman, 1984). Each individual will have his/her coping style, i.e., strategies that are relatively fixed through time and circumstances, and can be adaptive or non-adaptive according to the impacts on their well-being (Carver, 1987). Therefore, what the theory has shown is that the stressing factors do not affect all the people the same way. The influence of the stressors depends a lot on the coping strategies used by individuals while managing these stressors.

The present study aims mainly at validating the use of the brief-COPE scale developed by Carver in the population of the Brazilian Army personnel in peacekeeping missions; and, in addition, analyzing how much the use of coping strategies during the preparation phase can predict the peacekeepers' well-being during the mission itself. We consider that this study has both theoretical and practical contributions. As far as we know, from the theoretical point of view, no study showing the validity of Carver's model

in this type of population has been found. Moreover, it is also intended to verify if the coping strategies are relevant to explain well-being; or, more precisely, if the adaptive ones have a positive effect and the non-adaptive ones have a negative effect on the peacekeepers' well-being. As far as the practical perspective goes, this investigation will contribute to the preparation of servicemen for peacekeeping missions, namely to substantiate the training actions, so as to develop their competences to use the adaptive coping strategies and avoid the non-adaptive coping strategies.

### **Coping strategies**

The model proposed by Lazarus and Folkman (1984) is considered the most comprehensive among the existing coping models (Beresford, 1994). According to this model, coping is defined as a group of cognitive and behavioral efforts used by individuals in order to deal with specific internal or external demands, which arise in stressing situations and are evaluated by them as overburdening or exceeding their personal resources (Lazarus & Folkman, 1984). This model involves four main concepts: (a) coping is a process or an interaction that happens between the individual and the environment; (b) its function is to manage the stressing situation, instead of controlling or dominating it; (c) the coping processes assume the notion of the individuals' evaluation of the stressing situation; that is, the way in which the phenomenon is perceived, interpreted and cognitively represented in their mind; (d) the coping process constitutes a mobilization of effort, through which the individuals will make cognitive and behavioral efforts to administer (reduce, minimize or tolerate) the internal or external demands that emerge from their interaction with the environment. According to Lazarus and Folkman, the coping strategies can be classified in two groups: emotion-focused and problem-

focused. The first ones are directed to the regulation of emotional states; whereas in the ones that are problem-focused the efforts go towards the action on the source of stress, which implies acting directly on the stressor, modifying the person, the environment or the relationship between both. It is important to highlight that both strategies can be more or less adaptive, considering the stressing situation or event. Thus, it is up to the individual to previously evaluate the stressing event in question. If it is a situation in which the person cannot interfere (e.g., death), the use of emotion-focused strategies will be more adaptive. On the other hand, if the stressing situation is related to a problem in which the person can intervene, acting directly on the stressor, the problem-focused coping strategies often become more adaptive and, consequently, generate well-being (Lazarus & Folkman, 1984).

Carver (1997), in his studies about coping, starts the conceptual analysis of stress and coping from Lazarus and Folkman's studies. In fact, the theoretical assumptions postulated by Carver come to complement and not to contradict the theoretical model proposed by these authors. Firstly, according to Carver and Scheier (1994), the two coping types are closely related: the emotion-focused coping can facilitate the problem-focused coping, as it removes the excessive tension; and, in the same way, the problem-focused coping can diminish threat, consequently reducing the emotional tension. Studies indicate that both are used in practically all the stressing episodes and that the use of one or the other can vary in effectiveness, depending on the type of stressors involved (Compas, 1987). Secondly, the studies by Carver and his collaborators suggest that there are coping styles, which can be understood as the repertoire of strategies relatively fixed through time and circumstances and depend on the individuals' dimensions of personality.

According to this perspective, each individual owns a group of coping strategies and will have a bigger tendency to use particular strategies over others and due to his/her personal characteristics and personality; which consequently defines his/her coping style. Supported by the aforementioned theory, Carver, Scheier and Weintraub, (1989), developed the Cope inventory, aiming at evaluating the coping styles and strategies used by individuals facing stressing situations. Later, with the same objective, the brief-COPE was developed to respond to the “need of measures that adequately assess the psychological qualities of interested in as brief a manner as possible” (Carver, 1997, pp. 93). This scale has 28 items, which are distributed in 14 dimensions intended to evaluate the different ways in which people respond to stress (Carver, 1997): active coping – the process of having active behaviors so as to try to remove or circumscribe the stressor or minimize its effects; planning – to reflect about the best way to deal with the stressor, which involves the development of action strategies, the definition of the steps to take and the choice of the best way to deal with the problem; seeking social support for instrumental reasons – to seek advice, assistance or information; seeking social support for emotional reasons – to get moral support, sympathy or understanding; focusing on and venting of emotions – tendency to focus on the stressing situation and express or vent these feelings; behavioral disengagement – reduction of the effort to deal with the stressor, which means giving up or stopping making the effort to try to overcome the stressing event in question; positive reinterpretation and growth – to make the best of the situation, trying to build on it, which implies in the reframing of events searching for the most favorable side of the situation; denial – denial to believe that the stressor exists or trying to act as if the situation experienced was not real; self-distraction mental

disengagement from the objective in which the stressor is interfering; for example, daydreaming, sleeping, watching TV; acceptance – to accept the stressor as real, which also implies that, at the moment, there is a lack of active coping strategies to deal with the stressors; turning to religion – to turn to religion as a way of seeking emotional comfort; substance-use – to use alcohol or other drugs as a form of disengagement from the stressor in question; humor - to make fun of the stressor; self-blame – to blame and criticize oneself for what happened. These 14 scale dimensions (i.e., strategies) were grouped (Carver, 1997) into three independent factors: adaptive and problem-focused: active coping, planning, positive reinterpretation and growth, acceptance and seeking social support for instrumental and emotional reasons; adaptive and emotion-focused: self-distraction, humor, venting of emotions and turning to religion; non-adaptive and emotion-focused: substance-use, denial, self-blame and behavioral disengagement. Nevertheless, Carver (1997) suggests that these strategies may go through a new factorial regrouping according to the characteristics of the sample investigated, and for this reason the investigator should use a second-order exploratory factor analysis (EFA) from the 14 first-order factors (the 14 coping strategies).

The brief-COPE has versions adapted for different populations in more than 11 countries, on 4 continents, in different languages, demonstrating the transcultural adaptability of the instrument. For example, 1) In Greece, Kapsou, Panayiotou, Kokkinos and Demetriou (2010) used the instrument with a sample of 1127 Greek speaking people; 2) In Italy, Monzani et al. (2015) used the instrument with a sample composed of 606 adults from northern Italy; 3) In Brazil and Portugal, Maroco, Campos, Bonafé, Vinagre and Pais-Ribeiro (2014) used the instrument in a sample composed of 1573 students from

Brazil and Portugal; 4) In Kenya, Kimemia, Asner-Self and Daire (2011) used the instrument in a sample composed of 134 Kenyan participants from Nairobi, Malthare, Korogocho, Soweto and Kiambiu; 5) In France, Doron et al. (2014) used the instrument in a sample of 2187 college students; 6) In China, Su et al. (2015) used the instrument in a sample of 258 people living with HIV in China; 7) In Brazil, Brasileiro et al. (2016) used the instrument in a sample of 237 volunteers recruited from community health centers; 8) In Sweden, Nahlen Bose, Bjorling, Elfstrom, Persson and Saboonchi (2015) used the instrument in a sample composed of 183 patients with chronic heart failure; 9) In Spain, Morán, Méndez, González, Menezes, Landero-Hernández (2014) used the instrument in a sample composed of 260 students and workers in the teaching area; 10) In Germany, Knoll, Rieckmann and Schwarzer (2005) used the instrument in a sample composed of 110 patients subject to cataract surgery; 11) In Malaysia, Yusoff, Low and Yip (2010) used the instrument in a sample composed of 68 women who had breast cancer. However, only a few of these studies performed second order factorial analyses with the 14 dimensions, as recommended by Carver (1997). As it can be seen in Table 2 and also as predicted by Carver, in these studies different groupings are found in the 2<sup>nd</sup> order factors, with a different composition according to the type of sample.

**Table 2.** brief-COPE versions.

Researcher / year	Article	Sample	Factor Analysis	Labeled
Brasileiro et al. (2016)	Controversies regarding the psychometric properties of the brief COPE: The case of the Brazilian-Portuguese version “Cope Breve”.	237 volunteers recruited from community health centers	3 factors (EFA)	1. Religion and positive reframing 2. Distraction 3. External support
Nahlen Bose et al. (2015)	Assessment of coping strategies and their associations with health-related quality of life in patients with chronic heart failure: The brief cope restructured.	183 patients with Chronic Heart Failure (CHF)	4 factors (CFA)	1. Problem-focused coping 2. Avoidance coping 3. Socially supported coping 4. Emotion-focused coping
Knoll et al. (2005)	Coping as a mediator between personality and stress outcomes: A longitudinal study with cataract surgery patients	110 patients subjected to cataract surgery	4 factors (CFA)	1. Focus on the positive 2. Support coping 3. Active coping 4. Evasive coping
Morán et al. (2010)	Cope-28: Un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE [COPE-28: A psychometric analysis of the Spanish version of the Brief COPE]	260 students and educational workers	4 factors (EFA)	1. Cognitive coping 2. Social support coping 3. Coping Block 4. Religious coping
Monzani et al. (2016)	The situational version of the Brief COPE: Dimensionality and relationships with goal-related variables	606 adults from northern Italy designed to evaluate the relations among individual differences, personal goals, and wellbeing	5 factors (CFA)	1. Approach problem coping responses 2. Approach to emotional responses 3. Avoidance problem coping 4. Avoidance emotional coping responses 5. Emotion-focused strategies

### **Coping strategies and well-being**

As mentioned initially in the introduction of this study, the Brazilian Army personnel in peacekeeping missions in Haiti are subject to various stressors that can influence their well-being. The use of coping strategies represents ways in which these military personnel can deal with stressing situations or events. It can be said that there are strategies with a positive impact (which effectively promote well-being) and negative strategies (which do not promote well-being, and can, in fact, harm it). Some studies have demonstrated the relationship between coping strategies and well-being indicators. For instance, in an investigation conducted by Hayat and Zafar (2015), with a sample of 120 relatives who had children with Down syndrome, the results showed significant correlations between coping strategies and psychological well-being. Concretely, it has been found that problem-focused coping strategies were more effective in buffering than emotion-focused coping and promote positive responses that can enhance long term functioning (i.e., anxiety, depression and stress) of developmentally disabled children. Likewise, Subedi (2016) conducted a cross-sectional study on a representative sample of Bhutanese adults and found that coping strategies of the positive reinterpretation type were associated with greater overall well-being, whereas the self-blame strategy was inversely associated to general well-being. They are also known to use venting and self-blame as negative coping strategies, the use of which significantly predicted a decrease in psychological well-being. On the other hand, in a research conducted by Qiao, Sijian Li, and Jie Hu (2011) with nurses from China, the coping strategies most associated with general well-being were planning, acceptance and positive reinterpretation. Coping strategies of the denial type were negative predictors of psychological well-being.

Therefore, we consider it important to analyze the strategies used by the Brazilian peacekeepers in the preparation phase for the MINUSTAH and the relationship between those and the peacekeepers' well-being during the mission. The present investigation intends, as a result, to relate the coping strategies used by the Brazilian peacekeepers in the preparation phase for the MINUSTAH to the peacekeepers' well-being during the mission, revealing the adaptive strategies (the ones that promote well-being) and the non-adaptive ones (the ones that harm well-being). In this research, like other empirical studies, we analyzed general well-being through general satisfaction with life (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) and individual health perceptions (Ware, Davies-Avery, & Donald, 1978). The assessment of overall satisfaction with life is a measure of subjective well-being recommended by the World Health Organization (WHO, 2012) and refers to a cognitive process in which the people broadly assess the quality of their lives in several domains – e.g., family and work. An individual who evaluates the overall satisfaction with life as extremely positively is satisfied with his/her life as a whole (Diener et al., 1985). The perceptions of health, as analyzed in this research, correspond to an overall assessment, not focused on specific health components (i.e., mental health, physical health and physiological health). In this sense, the perceptions of health refer to an individual's explicit assessment of his or her health, providing comprehensive information about the general state in which he/she evaluates his/her health based on objective information (Ware et al., 1978).

## **Method**

### **Procedure and Participants**

The participants of this study are Brazilian Army personnel who participated in the United Nations peacekeeping mission in the 25<sup>th</sup> Peacekeeping Force Infantry Battalion in Haiti, which was in the Theater of Operations between December 10<sup>th</sup> 2016 and June 2<sup>nd</sup> 2017. Each Battalion performs military operational missions in Haiti for 6 months. After this period, a new Battalion substitutes the previous contingent, and so it goes. The total period of the mission lasts approximately 12 months and includes the selection, preparation, deployment and demobilization phases. The selection and preparation phases take place in Brazil. The first one aims at finding the personnel who fit into the desirable profile of the position to be occupied in the Theater of Operations in Haiti. The second one is meant to the psychological, operational and tactical preparation of the personnel selected during the previous phase. The deployment phase corresponds to the moment in which the personnel are already performing the tasks in the Haitian theater of operations. Finally, the demobilization corresponds to the final moment of the mission. This phase begins when the personnel are still in the theater of operations and refers to the moment in which they start to handover the functions to the replacement personnel. After that, when arriving in Brazil, the peacekeeper is submitted to health and psychological inspections that will ensure an adequate and salutary return to the occupational and social activities they engaged in before taking part in the mission. The participants answered the questionnaire online in two different points in time; namely T1 corresponds to the troop preparation phase and T2 corresponds to the troop deployment phase. The anonymity of data was guaranteed. There were no financial or other incentives for the

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

military personnel to participate in this project. During T1, the data were collected from November 1<sup>st</sup> to December 1<sup>st</sup> 2016 and 483 valid answers were received. This sample was composed of a majority of men (97.7%), with a substantial percentage younger than 25 years old (44.9%) and single (43.1%). The vast majority was participating in a peacekeeping mission for the first time (79.7%) (For more information, see Table 3). During T2, the data were collected from March 10<sup>th</sup> to May 10<sup>th</sup> 2017 and 383 valid answers were received. It was verified that 242 participants from T2 (50.10%) had also participated in T1. This sample was constituted by a majority of men (96.8%), with a substantial percentage (39.6%) younger than 25 years old and single. The vast majority was participating in a peacekeeping mission for the first time (79.2%). As Table 3 show, significant differences between the servicemen who took part in T1 and the ones who participated in T1 and T2 were not observed, except for their rank. Privates and corporals were the majority among the participants who withdrew from answering. However, this factor did not hinder the continuity of this search.

**Table 3.** Demographic data about the serviceman.

	<i>T1</i> <i>N=483</i>	<i>T1&amp;T2</i> <i>N=242</i>	<i>X</i> <sup>2</sup>
<b>Gender</b>			
Masculine	97.7%	96.8%	1.88
Feminine	2.3%		
<b>Age</b>			12.69
Younger than 25 years old	44.9%	39.6%	
Between 26 and 35 years old	23%	21.2%	
Between 26 and 35 years old	22.8%	28%	
Older than 46 years old	9.3%	11.2%	
<b>Marital status</b>			2.61
Single	43.1%	39.6%	
Married / Stable relationship	55.1%	58.4%	
Separated/ divorced/widowed	1.9%	2%	
<b>Has children</b>			.77
Yes	47.4%	49.2%	
No	52.6%	50.8%	
<b>Time in Army</b>			14.43
Between 1 and 5 years	45.3%	40.8%	
Between 5 and 10 years	19.0%	16%	
More than 10 years	35.6%	43.2%	
<b>Previous participations in peacekeeping missions</b>			.17
Yes	20.3%	20.8%	
No	79.7%	79.2%	
<b>Rank</b>			34.46**
Private/ Corporal	50.8%	45.2%	
Sargeant / Warrant Officer	34.4%	40.8%	
Officer	3.9%	3.6%	
<b>Level</b>			6.80
Middle School	2.7%	2%	
High School	60.7%	56.8%	
Higher Education	36.7%	41.2%	

Note. \*\*  $p < .01$ .

## Measures

*Coping Strategy.* The coping process was assessed using the brief-COPE scale adapted to the Brazilian population from the Pais-Ribeiro and Rodrigues's Portuguese Version (2004). The scale is composed of 28 items, which are distributed in 14 coping strategies. The 14 original factors from the scale were submitted to a second-order exploratory factor analysis, in order to examine their grouping into second-order factors,

as recommended by the author (Carver, 1997) (see Results).

*Well-being.* We measured general well-being with the assessment of both *satisfaction with life* and *health perception*. Satisfaction with life was assessed with the five-item scale of Diener et al. (1985), which had already been used in Portugal (Neto, 1992). A sample of items is “*I am satisfied with my life*”. Items were scored on a seven-point rating scale from (1) “totally disagree” to (7) “totally agree” ( $\alpha = .88$ ). The Health Perceptions Questionnaire developed by Ware et al. (1978) was used to assess health perceptions. The scale was composed of four items – e.g. “*I am as healthy as others*”. Items were scored on a five-point rating scale from (1) “definitively false” to (5) “definitively true” ( $\alpha = .90$ ).

*Control variables.* Although these relationships are not significant or consistent, the variables of marital status, having children, previous participations in peacekeeping missions and time in the army were introduced in the model as observable variables.

## **Results**

### **First phase: brief-COPE validation**

The structural validity of this measure included two steps. The first was the exploratory factor analysis calculated by SPSS 25.0. We analyzed the principal components (ACP) for the extraction of the factor with orthogonal rotation when two or more factors emerge. Following Gerbing and Hamilton (1996), we used the exploratory factor analysis (EFA) in one sample as a precursor to the confirmatory factor analysis (CFA) in another sample. In that sense, the first step was conducted with the sample collected during T1 (N= 483) and the second step was conducted with the sample that participated in T1 and T2 (N= 242). The second step was the CFA calculated with the use

of the AMOS 25.0 program (Arbuckle, 2003). The model was evaluated based on the Chi square and other fit indices: the Standardized Root Mean Square (SRMR), the Bentler Comparative Fit Index (CFI), the Tucker Lewis Index (TLI), and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Levels of .90 or higher for CFI and TLI and levels of .06 or lower for RMSEA, combined with levels of .08 or lower for SRMR, indicated that the models fitted the data reasonably well (Arbuckle, 2003).

### **Exploratory Factor Analysis**

The data analysis process started with a second-order factor analysis as recommended by Carver (1997). As a result, we began by calculating the dimensions related to the 14 coping strategies, calculating the average value of the answers received in the two items related to the respective dimension. Then, these 14 dimensions were factor analyzed with the EFA principal component by applying a varimax rotation (Table 4). Multiple criteria for determining the number of factors to retain were used (Ford et al., 1986; Kim & Mueller 1978; Stevens, 1992) including eigenvalues greater than 1.0 and variance explained of greater than 60%. Furthermore, we attempted to retain only dimensions that loaded at .50 or higher on the intended factor and less than .35 on any other factor.

**Table 4.** Results of exploratory factor analysis.

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Active Coping	<b>.80</b>	.13	.08	-.05	-.04
Planning	<b>.82</b>	.00	.19	-.05	-.01
Positive	<b>.66</b>	-.07	.26	-.08	.25
Reinterpretation & growth					
Self-blame	.23	<b>.74</b>	.05	.06	.04
Denial	-.19	<b>.69</b>	.15	.05	.31
Expression of feelings	.03	<b>.78</b>	.01	.12	-.05
Venting					
Seeking Social Support-	.27	.06	<b>.66</b>	.03	-.02
Instrumental					
Seeking Social Support-emotional	.05	.18	<b>.83</b>	.08	.02
Turning to religion	.15	-.06	<b>.64</b>	-.10	.21
Disengagement	-.10	.10	-.00	<b>.90</b>	.07
Substances use	-.03	.11	.01	<b>.89</b>	.09
Humor	.02	-.08	-.04	.18	<b>.76</b>
Acceptance	.34	.21	-.01	.06	<b>.52</b>
Self-distraction	-.06	.18	.30	-.06	<b>.68</b>
% Variance	21.3	15.82	9.33	8.99	7.92
Explained					
Eigenvalues	2.98	2.21	1.30	1.26	1.11
Alpha de Cronbach	.81	.78	.78	.81	.67

The measure resulted in five factors composed of 14 dimensions (Table 4). The eigenvalues for the five factors were 2.98, 2.21, 1.30, 1.26, and 1.11, respectively, and together they explained 63.32% of the variance. According to the results and following Carver's model (1997), we decided to attribute the following names to the 5 factors found: the first factor, which groups the strategies active coping, planning, positive reinterpretation and growth, can be considered as referring to the peacekeepers' use of clear and pragmatic strategies when facing a determined stressor, being named problems resolutions (expressed by adaptive and problem-focused coping strategies); the second factor, which groups the strategies self-blame, focusing and venting of emotions and denial, can be considered as referring to peacekeepers' affective reactions of negative nature when facing a determined stressor, being, thus, named negative emotions

(expressed by non-adaptive and emotion-focused coping strategies); the third factor, which groups the strategies seeking social support for instrumental reasons, seeking social support for emotional reasons and turning to religion, can be considered as referring to the peacekeepers' need to find support that helps them make a decision when facing a stressor, being, this way, named support (expressed by adaptive and support-focused strategies); the fourth factor, which groups the strategies behavioral disengagement and substance use, can be considered as referring to evasion/escape behaviors, reflecting in the Brazilian army military personnel attempts to avoid dealing with the stressing event, being called negative actions (expressed by non-adaptive and behavior-focused strategies); the fifth factor, which groups the strategies acceptance, self-distraction and humor, can be considered as referring to the peacekeepers' affective reactions of positive nature when facing a determined stressor, being, thus, named positive emotions (expressed by adaptive and emotion-focused coping strategies).

### **Confirmatory Factor Analysis**

Our measure Model with five factors (i.e., Problems Resolution, Support, Negative Emotions, Negative Actions and Positive Emotions) showed a good fit [ $\chi^2(326) = 576.29, p < .001, SRMR = .07, RMSEA = .06, CFI = .93, TLI = .92$ ]. When compared to other models, we verified a significantly lower fit on the Single Factor Model (Model 2) where all items loaded on a single latent variable [ $\chi^2(336) = 952.24, p < .001; SRMR = .09, RMSEA = .09, CFI = .84, TLI = .82$ ] as well as on other alternative models tested [Model 3, with two latent variables: actions and emotions –  $\chi^2(335) = 777.45, p < .001, SRMR = .08, RMSEA = .07, CFI = .88, TLI = .87$ ; Model 4, with two latent variables: adaptable and unadaptable –  $\chi^2(334) = 855.75, p < .001, SRMR=.08, RMSEA=.08$  ,

CFI=.86, TLI=.84). Furthermore, the difference between our Theoretical Model (Model 1) and other alternative models was significant [with Model 2 –  $\Delta\chi^2(336) = 952.24, p < .01$ ; with Model 3 –  $\Delta\chi^2(335) = 777.45, p < .01$ ; with Model 4 –  $\Delta\chi^2(334) = 855.75, p < .01$ ]. So, our theoretical model was the one that represented the best fit. In addition, we confirmed that we might distinguish five dimensions in Brazilian Army personnel in a peacekeeping mission and these group the 14 coping strategies.

### **Second phase: Coping and well-being**

The analysis of the relationship between coping strategies (T1) and well-being (T2) was conducted in three steps. In the first step, we conducted dropout analyses to examine the differences between participants who dropped out at time 2 ( $N = 241$ ) versus those who continued participating at time 2 ( $N = 242$ ). Secondly, we conducted a confirmatory factor analysis (CFA), with AMOS 25.0 program, to examine our measurement model and compare it to another alternative model (i.e., one latent factor model), in order to assess whether common method variance constitutes a problem (Podsakoff et al., 2003). Thirdly, hypotheses were tested using Structural Equation Modelling (SEM). Marital status, having children, previous participations in peacekeeping missions and time in the army were introduced in the model as observable variables to control for potential confounding effects.

### **Dropout**

We did not find significant differences concerning the studied variables, namely: Problems Resolution [ $F(1,476) = 2.16, n.s.$ ], Negative Emotions [ $F(1, 476) = 3.35, n.s.$ ], Support [ $F(1, 476) = 0.33, n.s.$ ], Negative Actions [ $F(1, 476) = 0.39, n.s.$ ], Positive Emotions [ $F(1, 476) = 1.10, n.s.$ ], Satisfaction with Life [ $F(1, 476) = 0.10, n.s.$ ], and

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

Health Perceptions [ $F(1, 476) = 0.0, n.s.$ ]. As we were unable to find significant differences between those who dropped out in comparison to those who continued participating in all variables, and as we were also unable to find any threat attributable to systematic dropout, we considered the response rate acceptable.

### **Measurement Model**

Our theoretical Model covered seven factors (i.e., Problems Resolution, Support, Negative Emotions, Negative Actions, Positive Emotions, Satisfaction with Life and Health Perceptions) and obtained an adjusting fit ( $\chi^2(211) = 356.56, p < .001, SRMR = .06, RMSEA = .05, CFI = .92, TLI = .91$ ). We compared this Model to another model, the One-Factor Model, in which all items loaded on a single latent variable. The One-Factor Model did not have an adequate fit ( $\chi^2(230) = 1368.41, p < .001, SRMR = .12, RMSEA = .14, CFI = .39, TLI = .33$ ); it had a significantly lower fit on the Seven-Factor Model ( $\Delta\chi^2(19) = 1011.85, p < .01$ ). Thus, our theoretical Model presented the best fit to the data.

### **Structural Models**

To test hypothesized relationships, we tested our theoretical Model where we considered the effect of coping strategies (T1) on peacekeepers' well-being (T2). This model provided an adequate fit for the data ( $\chi^2(242) = 436.84, p < .001, SRMR = .08, RMSEA = .06, CFI = .90, TLI = .90$ ). All the paths in the Model were significant. As expected, we found a significant and negative relationship between Negative Actions and Satisfaction with Life ( $\beta = -.19, p < .05$ ) and a significant and positive relationship between Problems Resolution and Health Perceptions ( $\beta = .24, p < .001$ ). However, we verified that the other coping strategies did not have a significant effect on the Brazilian

Army military personnel's well-being.

### **Discussion**

In this study it was possible to verify that the brief-COPE instrument developed by Carver (1997) was adequate to evaluate the coping strategies used by the military personnel in a peacekeeping mission. It was concretely verified that, with this instrument, it was possible to distinguish three factors that consist of three adaptive strategies, namely: Problems Resolution, Support (adaptive and support-focused), and Positive Emotions (adaptive and emotion-focused). In addition, it was also possible to distinguish two more factors, which consist of two non-adaptive strategies labeled in the present study as Negative Actions (non-adaptive and behavior-focused) and Negative Emotions (non-adaptive and emotion-focused). As we compare the grouping proposed by Carver to this one obtained from the data collected in the sample of the present investigation, we verified that, similarly to the model presented by Carver, the model contextualized to the Brazilian peacekeepers in MINUSTAH presents the strategies active coping, planning and positive reinterpretation in the same factorial grouping; hence, we adopted the same nomenclature adaptive and problem-focused. What is more, it should be noted that these three strategies also appear in the same factor in Brasileiro et al., (2016), Morán, et al., (2010), Su et al., (2015), Miyazaki et al., (2008) and Kapsou et al., (2010). However, this adaptive and problem-focused group also includes other strategies in these five studies, as in the model proposed by Carver. On the other hand, the strategies named seeking social support for instrumental and emotional reasons, which are included in the adaptive and problem-focused factor by Carver's proposal, were classified in a new factor in the model found by us. The strategy turning to religion, which belongs to the adaptive and emotion-

focused category in Carver's model, was also included in this new grouping, named adaptive and support-focused. However, it should be noted that in the studies of Knoll et al. (2005) and Doron et al. (2014), similarly to what we obtained, these three strategies also appear together, constituting an isolated factor. Furthermore, the adaptive nature of the strategy named turning to religion to the Brazilian peacekeepers during the deployment phase in the MINUSTAH had already been emphasized by Mellagi (2016) and is justified by the significance that religion has to the Brazilian population. The strategy venting of emotions, categorized by Carver as adaptive and emotion-focused, is categorized as non-adaptive and emotion-focused in our model, since it appears grouped in the factor that includes the other emotion-focused strategies and considered non-adaptive in Carver's model (self-blame and denial). Similarly to our study, we can find these same three strategies grouped in the same factor in the study conducted by Knoll et al., (2005). As for the strategies behavioral disengagement and substance use, similarly to the model proposed by Carver, they are categorized in the same factor, considered non-adaptive in our model as well. However, these strategies are considered emotion-focused by Carver and appear together with denial and self-blame, but they are considered behavior-focused by us as they arise isolated in a new factor. It is important to highlight that in the studies conducted by Brasileiro et al. (2016), Nahlen Bose et al. (2015), Doron et al. (2014) and Su et al. (2015), these two strategies appear together, but accompanied by others. For instance, in Brasileiro et al. (2016) with self-distraction, humor and venting, in Nahlen Bose et al. (2015) with denial, in Doron et al. (2015) with self-blame and denial, similarly as in Carver's model, and in Sue et al. (2015) with venting. Finally, in this study we found an adaptive and emotion-focused factor, as proposed by Carver. It

included, besides the strategies self-distraction and humor, the one called acceptance, which is categorized as adaptive too, but included in the problem-focused factor by Carver. Additionally, we verified that the coping strategies used during the preparation phase contributed to explain the peacekeepers' well-being during the peacekeeping mission. In fact, we verified that the factor called problems resolution had a positive influence on the perception of health whereas the factor which was named negative actions in this study had a negative influence on the satisfaction with life. As defended by Carver (1997), we can prove the importance of these military personnel use of the strategies active coping, planning and positive reinterpretation and growth. Besides, as expected, we also proved that the strategies behavioral disengagement and substance use should be avoided by peacekeepers as these strategies actually demonstrated a negative relation with the satisfaction with life during the mission. Similar results were presented in Souza's (2015) study, which investigated stress and coping strategies in military training, and showed the adaptive consequences of strategies of the problems resolution type. More specifically, positive reinterpretation and growth had a positive influence upon the individual's performance, helping them be successful during the training. In contrast, Meyer (2001) showed that patients who were hospitalized due to psychiatric disorders presented a positive relation between the worsening of depressive symptoms and the use of non-adaptive coping strategies, namely self-blame and behavioral disengagement. In the same vein, investigations with medicine students suggested that, despite the fact that non-adaptive coping strategies (i.e., denial, substance use, behavioral disengagement) were the least used, they were the most used by the students who had higher stress levels (Al-Dubai, Al-Naggar, Alshagga, & Rampal, 2011; Sreeramareddy et

al., 2007). However, it is important to emphasize that the significant effect of the coping strategies presented in the support, negative emotions and positive emotions factors was not observed, demonstrating that, contrary to our expectations, these do not influence peacekeepers' well-being during the mission. It can be affirmed that these strategies act as emotions or behaviors that provide the individual with a feeling of temporary comfort but cannot be interpreted as an effective coping strategy related to well-being during the mission. Conversely, these strategies may delay the process of solving problems, since they do not lead the individual to the effective and efficient solution of the stressor in question. As we believe that this is the first study which used Carver's model to analyze the coping strategies employed by Brazilian Army military personnel in a peacekeeping mission, future studies should be done so as to understand better the role of these strategies in the development of peacekeepers' well-being. Some limitations need to be identified regarding the present study. First, it is important to highlight that the sample is restricted to the universe "Brazilian Army troops who were part of the 25<sup>th</sup> Contingent in MINUSTAH". A detailed characterization of the nature of the future mission to be undertaken as well as the possible stressing factors would be desirable so that the results obtained in the sample of the Brazilian Army military personnel in Haiti can be replicated in missions in other countries. For this reason, both the characterization of the nature of the sample and the mapping of possible stressing factors in the mission should be raised in future researches. Secondly, it is also important to say that this study was developed with data collected during the preparation phase and during the mission. Consequently, it will be fundamental to develop longitudinal studies that make it possible to verify if the same strategies continue to be valid at the end of the mission, namely during the

demobilization. It is also worth noting the need to seek the development of research focused on the concept of collective coping in future studies (Rodríguez, Kozusznik, Peiró, & Tordera, 2018). Collective coping refers to actions taken by the whole organization, or by a particular team of this organization, to prevent, eliminate or reduce the stressor by reinterpreting it or mitigating its negative effects (Peiró, 2008). According to the resource conservation theory (Hobfoll, 1998, 2001), collective coping is motivated by social objectives, such as preservation of the well-being and interpersonal harmony of the other groups (Kuo, 2013). In view of the work context of a peacekeeping mission, the expansion of the concept of individual coping to the collective sphere is relevant and necessary to develop strategies for the organizational monitoring of the troops, especially in the preparation and deployment phases of peacekeepers in the Theater of Operations. In conclusion, despite the limitations presented above, this study indicates that the use of the brief-COPE instrument proved valid concerning the population of the Brazilian Army military personnel, representing an efficient tool for the diagnosis of the coping strategies used by them. By knowing the effect of these different strategies on the well-being of military personnel in peacekeeping missions, advances in the process of their psychological monitoring can be outlined, aiming at the continuous improvement of the psychological monitoring work in future missions. In a concrete way, during the phase of preparation for the mission, there will be the possibility of using strategies of psychological coaching so as to promote the problems resolution strategies and reinforce the non-use of negative actions strategies among the peacekeepers. Therefore, the present investigation makes it possible to say that the psychological preparation for the Brazilian Army troops to be deployed in peacekeeping missions of an operational nature similar to

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

the one found in the Theater of Operations in Haiti must be guided by actions that reinforce the use of problems resolution coping strategies and bolster the non-use of negative actions strategies.



### Capítulo 3

#### **Aspects of the work-family relation and the influences of this dyad on the well-being of Brazilian Army military<sup>10</sup>**

**Abstract.** Based on the work-family enrichment theory, this study analyzes the contribution of work-family and family-work enrichment to explain the military personnel's well-being during a peacekeeping mission. The data used were collected in a sample of 306 Brazilian soldiers, who were married and/or had children, during the phase named “deployment of troops” (i.e., when peacekeepers had been in the Haitian territory and, as a result, away from their families, for between three to five months). Data analysis was performed using the Structural Equations Model. It was verified that the servicemen's perception of their spouses' support for their participation during the mission had a positive relationship with both family-work and WFE and WFE mediated the relationship between the perception of the spouses' support and the servicemen's health perception and general satisfaction with life. Theoretical and practical implications were discussed and limitations and suggestions for future research were presented.

---

<sup>10</sup> Estudo submetido sob a referência: Military Psychology submission, "Aspects of the work-family relation and the influences of this dyad on the well-being of Brazilian Army military" manuscript number: MIL-2017-1898.

**Keywords:** peacekeeping mission, work-family / family-work enrichment, well-being.

### **Introduction**

Since 1948, over one million men and women have been participating in peacekeeping operations under the aegis of the United Nations (UN). The military component in a UN peacekeeping operation seeks to create the necessary security conditions so that countries affected by serious conflicts can enjoy a permanent and lasting peace (UN, 2018). The United Nations Stabilization Mission in Haiti (MINUSTAH<sup>11</sup>), which began in 2004 and ended in 2017, was the most relevant peacekeeping mission in Brazil, considering both the duration of the mission and the number of military personnel involved. Approximately 35.500 servicemen were part of the Haiti Theater of Operations (CCOMSEx, 2018). Even though participating in a UN peacekeeping mission is a voluntary decision, becoming a peacekeeper is an act that poses plenty of challenges not only to the military personnel but also to their whole families. Literature indicates that one of the most prevalent stressors in a peacekeeping operation is being away from family for a long time (Adler, Litz, & Bartone, 2003). It is important to emphasize that the military profession always implies some withdrawal from family. However, peacekeeping missions have particular characteristics, such as the instability of the Theater of Operations environment and the uncertainty of the return date, which make distance from family even more relevant, not only for the personnel involved but actually for their entire family (Booth et al., 2007).

---

<sup>11</sup> Abbreviation derived from the french language: Mission des Nations Unies pour la Stabilisation en Haïti.

Although being distant from family members during a peacekeeping mission is a stressor of high prevalence both for the military personnel and their family component, from the theoretical perspective of work-family enrichment (WFE), a mission can also be an opportunity for these soldiers to value their family relations more, as well as to improve their individual and social skills, which can be useful for bettering the performance of their role in the family and at work (Britt, Adler & Bartone, 2001).

This study aims to investigate how the peacekeepers' perception of their spouses' support during the mission is related to their perception of WFE and family-work enrichment (FWE). It also intends to verify if this enrichment has a mediating effect between this perception of the spouses' support and their well-being. From the theoretical point of view, this study reinforces the importance that the work-family relationship acquires in the organizational context, highlighting the positive aspect of this relationship. It contributes to the literature on WFE because, as far as we know, there are few studies that show how family support, namely the spouse's support, generates benefits that can be used at work, especially in the context of a military peacekeeping force (Lapierre et al., 2017). From a practical point of view, the results obtained can enable the Brazilian Army to elaborate strategies to support the military families so that they understand the relevance of the mission and the importance of their support for the military well-being during the mission.

### **Family Support and work-family enrichment**

The concept of WFE is defined by Greenhaus and Powell, 2006, p. 72, as "*the extent to which experiences in a role improve quality of life in another role.*" Previous studies, theoretical and empirical, point out that enrichment "directions" should be

examined separately; i.e., WFE occurs when resources gained at work improve the quality of family life, while FWE occurs when resources acquired in the family improve the quality of life at work (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006; Greenhaus & Parasuraman, 1999; van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007). The main idea is that both work and family domains provide individuals with resources such as higher self-esteem, salary, social support systems and other benefits that may help the individuals to perform better in other roles of their lives (Friedman & Greenhaus, 2000). The transference of these resources can happen through two mechanisms: the instrumental and the affective. The first one produces direct influence, that is, the resources that are generated in one domain can directly influence the other domain. As for the affective mechanism, it is observed that the influences are indirect, that is, the experiences in a domain can arise a *positive feeling* in the form of enthusiasm or more energy that in turn will influence the behavior of the individual in the other domain.

The model of enrichment postulated by Greenhaus et al. (2006) proposes the identification of five types of resources gained by the individual through work-family and family-work interactions, namely: skills and perspectives (i.e., coping skills); psychological and physical resources (i.e., self-efficacy); socio-capital resources (i.e., networking); flexibility (i.e., work routines); material resources (i.e., money, bonuses). A peacekeeping mission can be a source of these resources that can benefit the military personnel in many aspects of their lives, including their family relationships. For example, Britt et al. (2001) state that the peacekeeping mission in Lebanon was an opportunity for Norwegian soldiers to acquire skills such as stress tolerance, self-discipline, and self-control. These competencies, when transferred to the family, can help

the soldiers in the resolution of conflicts and tensions that may occur in their family unit. In addition, Vietnam veterans described that the mission in this theater of operations enabled them to gain a range of psychological resources, such as improved self-esteem, assertiveness in social relationships, personal maturity, and the sense of responsibility when performing tasks (Fontana & Rosenheck, 1998). These resources, when taken into the family sphere, can give the serviceman greater maturity to deal with challenges and difficulties that affect their family unit, for example. When it comes to the acquisition of socio-capital resources in the mission, literature indicates a wide diversity of examples that refer to the expansion of the servicemen's social network during a peacekeeping mission, allowing them to increase their professional contacts other than those established prior to the mission (Fontana et al., 1998). Moreover, the peacekeeper also has the opportunity to have unique cultural experiences and explore different social contexts (Sheppard, Malatras, & Israel, 2010). This ability can be extended to the family by increasing a sense of general culture in the whole parental system, by transmitting knowledge from the peacekeepers to their dependents through storytelling and the presentation of images of the events that happened during the experience on the mission. With respect to flexibility features, Galantino and Ricotta (1999) affirm that the constant changes inherent to military activities in the Theater of Operations, for instance, changes in the date of boarding flights, as well as other planning modifications that occur due to logistical demands, make the human resources employed in the mission need to adapt to complex and often unexpected situations. This important capacity acquired in this type of military operation can help the individuals to better adapt to the demands of family roles, so that they can better balance parental or marital demands. Also, at the level of material

resources, financial compensation is one of the benefits provided by the mission, which may bring monetary stability to the entire family system (Oliveira, 2017). On the other hand, from a family-work perspective, family experiences may also contribute to the performance of operational activities on a peacekeeping mission. For instance, in humanitarian aid activities, in which the target audience is mainly composed of children and adolescents, parental experience can be a facilitator resource of these actions (Chinchilla & Moragas, 2009). In fact, the family of origin has an important role in the transmission of personal values that can be applied in the professional context; namely the ability to share, the flexibility to solve tasks in general, the ability to manage relational conflicts and commitment, attributes that are appreciated in many contexts, not only personal but also professional (Chinchilla & Moragas, 2009). From the perspective of a military peacekeeping force, these competencies acquired in the family unit can be extremely relevant, especially when analyzing the organizational environment of a theater of operations, due to the intense conviviality with other soldiers, which results from the confinement in the base and the moments of monotony of the work routine throughout the mission. The contextual characteristics of each domain, namely, work support and family support, have been highlighted as antecedents of enrichment between work and family (King, Mattimore, King, & Adams, 1995). This support refers to the social support, that is, respect and protection, which an individual considers to have in each of these domains (Vaux, 1988) and may have an emotional or instrumental character (Adams, King, & King, 1996). Emotional support comprises the behaviors or attitudes of family/work members that reflect the interest of the family/organizational system in various aspects of the individual's professional/family life. Instrumental support refers to

the behaviors and attitudes of the members of each domain related to the management of tasks in order to facilitate the individual's life in the other domain. Work support refers to all kinds of support that the institution can offer the workers so as to help them be a better member in their families (King et al., 1995). For example, receiving support from the boss and colleagues and having access to *family-friendly* policies can provide the individuals with better resources that help them better play the social roles of the family domain. In turn, family support refers to the support that family members give the individuals so that they can meet the demands of the job (King et al., 1995). In the context of a peacekeeping mission, we can consider the following as family support actions: the availability of a member of the family system to listen, discuss and advise the peacekeepers about their decision to participate in the mission or their life during the mission. The Work-Home Resources Model, developed by Ten Brummelhuis and Bakker (2012), to which the assumptions of Conservation of Resources Theory are applied (COR, Hobfoll, 1989, 2001, 2002) to the analysis of the work-family relationship, underpins the relevance of family support to promote WFE and FWE. COR is a motivational theory that explains human behavior based on the individuals' evolutionary need to acquire and conserve resources for their survival (Hobfoll, 2002). It introduces the principle that individuals strive to obtain, retain, and protect everything they value on a personal, social and cultural level; i.e. material resources (financial resources), personal characteristics (self-esteem), or energy (physical disposition). Resources are important because they have value in themselves, but also because they serve to generate and obtain other resources that individuals' value by becoming what Hobfoll (2001) termed "the gain spiral". In this regard, family support can be considered a resource of the family

domain that causes the individuals to increase their personal resources to perform their professional role, thus generating WFE (Greenhaus et al., 1999). For example, the spouses' emotional support can help the peacekeepers develop a positive sense of humor as well as promote an improvement in their self-esteem. These resources, when transferred to the work domain, can make the peacekeeper have a more vigorous and resilient attitude towards work (Greenhaus et al., 2006;). In addition, this emotional support received from the spouse can also lead the soldier to feel fulfilled in the family domain and, as a result, can develop skills in this area, thus generating FWE. For instance, the spouse's emotional support can lead the soldier to develop active listening skills (instrumental channel) or a positive sense of affection (affective channel) that will facilitate the performance of their family role. In the meta-analysis study developed by Lapierre et al. (2017), which included 171 independent studies published between 1990 and 2016, the authors found a positive and significant relationship between family support and WFE as well as a positive and significant relationship between family support and FWE.

The present study considered family support represented by the perception that the peacekeepers have regarding their spouses' support, as this member of the family is the main support for the soldier during a peacekeeping mission (e.g. Booth et al., 2007). Thus, in order to investigate family support for the WFE / FWE process, specifically in the context of military peacekeeping forces, we consider the following hypotheses:

H1: The peacekeepers' perception of the spouses' support for their participation during the mission had a positive relationship with FWE.

H2: The peacekeepers' perception of the spouses' support for their participation

during the mission had a positive relationship with WFE.

### **Family support and well-being: the mediating role of WFE and FWE**

According to the World Health Organization (WHO), well-being has been investigated as *"a state of complete physical, mental and social well-being and not just the absence of disease or disability"* (WHO, 2012, p.4). Therefore, more than the absence of a disease, well-being must be understood according to its different approaches and meanings (Diener, Inglehart, & Tay, 2013; WHO, 2012). Diener et al. (2013) clarifies that subjective well-being is precisely the term that refers to different kinds of evaluations that people make of their lives. Research has emphasized well-being as a broad concept, composed of and measured by indicators such as satisfaction with life; perception of quality of life; and physical and mental health, including the absence of excessive stress (Booth et al., 2007). In this research, like other empirical studies, (e.g., Carvalho & Chambel, 2013) we analyze general well-being through general satisfaction with life (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) and the health perception by individuals (Ware, Davies-Avery, & Donald, 1978). The evaluation of overall satisfaction with life is a measure of subjective well-being recommended by the WHO, 2012 and refers to a cognitive process in which the people broadly assess the quality of their lives in various domains – e.g., family, work. Individuals who positively assess overall satisfaction with life are satisfied with their life as a whole (Diener et al., 1985). The health perceptions, as analyzed in this research, correspond to an overall assessment, not focused on specific health components (i.e., mental health, physical health, and physiological health). Hence, the health perceptions refer to the individuals' explicit evaluation of their health, providing comprehensive information about the general state in which they evaluate their

health based on objective information as well as how they feel and evaluate this information (Ware et al., 1978). Given the aforementioned theory, namely Hobfoll's COR Theory (2002), individuals seek to maintain and protect resources and this maintenance and accumulation generate wellness. What is more, people with resources are less likely to be affected by stressful circumstances that may negatively influence their well-being. When faced with stress, individuals with greater resources are more able to solve problems more effectively and, thus, are less likely to be affected by the depletion of resources that may occur during such situations (Hobfoll, 2002).

Social support is a resource that promotes well-being in individuals, either because it promotes a sense of meaning and purpose in life or because it reduces the impact of stressors (Cohen, Hammen, Henry, & Daley, 2004). Statistically, Holt-Lunstad and Smith (2012), through a meta-analysis study that included 148 studies with a total of 308.849 participants, showed that individual experiences in social relations significantly predicted a decrease in mortality risk, stressing the importance of social support for the individuals' health and well-being. Likewise, social support in the work context has been considered a fundamental resource for adapting people to the demands of work, contributing to reduce the impact of occupational stressors and to increase workers' well-being (Rhoades & Eisenberger, 2002). In fact, diverse studies (e.g., Bradley & Cartwright, 2002) have emphasized the importance of the perception of organizational support to explain workers' well-being (Bradley & Cartwright, 2002).

However, in addition, in the work context, the importance of family support to ensure the individuals' well-being has been highlighted (e.g., Holt-Lunstad et al., 2012). Family support, or more specifically the spouse's support, contributes to greater

psychological well-being, as it helps to meet the needs of esteem, affiliation and emotional support of individuals (Overall, Fletcher, & Simpson, 2010). Married individuals who have supportive spouses report greater well-being, feeling happier and more satisfied with their lives than individuals who are not married (Gove, Hughes, & Style, 1983). In the specific case of the military context, the importance of family social support to attenuate the risk of posttraumatic stress disorder (Kaspersen, Matthiesen, & Gøtestam, 2003) or to promote the military personnel's adaptation to civilian life after the end of operations (Pietrzak et al., 2010). It should also be noted that the spouse's support is essential to promote wellness, raising the peacekeepers' resilience during a mission involving their removal from the family unit (Skomorovsky, 2014). For example, Gewirtz, Polusny, DeGarmo, Khaylis and Erbes (2010) argued that keeping contact with the spouse during military operations made the soldiers more focused on their work. Ferrier-Auerbach, Erbes, Polusny, Rath and Sponheim (2010) showed that family the spouses' support was fundamental to avoid posttraumatic stress and depressive symptoms in the Army National Guard Brigade Combat Team soldiers in the Iraq Theater of Operations.

What is more, it can be said that WFE / FWE can be a factor that triggers well-being in individuals (Lapierre et al., 2017). As we noted earlier, according to the COR (Hobfoll, 2002), individuals with greater resources are more able to solve problems and are less likely to be affected by the depletion of resources that may occur during stressful situations (Hobfoll, 2002). As a result, in a situation of enrichment between work and family, individuals who have a "solid reservoir of resources" are better equipped to cope with stress and consequently feel more well-being (Williams, Franche, Ibrahim, Mustard,

& Layton, 2006). In fact, individuals experiencing enrichment, either in the WFE direction or in the FWE direction, tend to report more satisfaction with work, more emotional commitment, more family satisfaction (McNall, Nicklin, & Masuda, 2010), more satisfaction with life (e.g., van Steenbergen et al., 2007), and more physical and psychological health (Williams et al., 2006). As previously mentioned, the individuals' perception of how much their families support them can promote innumerable resources that facilitate both family life and life at work (Wayne et al., 2006). The emotional support received from the family will have positive effects on work-family enrichment and family-work enrichment, which in turn have positive effects on the workers' well-being (Grzywacz & Marks, 2000; Wayne et al., 2006). In the present research, we hypothesize that, on the basis of accumulation of resources, the military personnel will have more FWE and WFE as a result of feeling supported by the spouse during their participation in the mission and in turn this perception of FWE and WFE, recognized as processes of obtaining more resources, will bring about greater general well-being. Therefore, we put forward the following hypotheses:

H3: WFE mediates the relationship between the perception of the spouse's support for their participation during the mission and the peacekeeper's individual well-being (i.e., satisfaction with life and health perception).

H4: FWE mediates the relationship between the perception of the spouse's support for their participation during the mission and the peacekeeper's individual well-being (i.e., satisfaction with life and health perception).

## **Method**

### **Procedure and participants**

The sample of the present study was composed of Brazilian Army soldiers who integrated the United Nations peacekeeping mission in the 25th and 26th Army Infantry Battalions in the Peacekeeping Mission in Haiti – from 10 December 2016 to 02 June 2017 and from 02 June 2017 to 15 October 2017, respectively. The data were collected through an online survey, and we obtained a total sample of 306, who were either married or had a civil union. The data were collected while the soldiers were in Haiti – i.e., during the phase called "deployment". When these peacekeepers answered the questionnaire, they had already been apart from their families for three to four months. All the respondents completed the survey anonymously and were assured that their answers would remain confidential by the researcher. There was no incentive (cash or the like) for participating in this study. The sample was composed mainly of men (95.80%), with a significant percentage aged between 26-35 years old (29.10%) or between 36-45 years old (38.20%). In terms of schooling, 2% attended middle school, 39.8% attended high school and 58,2% have higher education. The majority of participants lived with a spouse/partner (96.40%) and had children (72.50%). Regarding work-related variables, most of the participants had tenure in the Army of more than 10 years (66.70%) and had no previous participation in a peacekeeping mission (63.70%).

### **Measures**

*Family Support.* To assess family support, we used four items from the *Family Support Inventory* for workers originally developed by King et al. (1995). These items were previously used by Gavinho (2012) with a Portuguese peacekeepers sample. A

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

sample item is “*Today, I see that my husband/wife is really supporting me in my mission here at BRABAT (Brazilian Batallion)*”. Items were scored on a 5-point rating scale from (1) totally disagree to (5) totally agree ( $\alpha = .86$ ).

*Family-Work Enrichment.* We measured FWE using the 9-item scale by Carlson et al. (2006). A sample item is “*My involvement with my family helps me to gain competencies and this helps me be a better soldier*”. Items were scored on a 5-point rating scale from (1) totally disagree to (5) totally agree ( $\alpha = .92$ ).

*Work-Family Enrichment.* We measured WFE using the 9-item scale by Carlson et al. (2006). A sample item is “*My involvement with my work helps me to understand different points of view and this helps me be a better family member*”. Items were scored on a 5-point rating scale from (1) totally disagree to (5) totally agree ( $\alpha = .96$ ).

*Well-being.* We measured peacekeepers’ general well-being with the assessment of health perceptions and satisfaction with life. The Health Perceptions Questionnaire developed by Ware et al. (1978) was used to assess health perceptions. The scale was composed of four-items – e.g., “*I am as healthy as others*”. Items were scored on a five-point rating scale from (1) “definitively false” to (5) “definitively true” ( $\alpha = .85$ ). Satisfaction with life was assessed with the five-item scale by Diener et al. (1985), which had already been used in Portugal (Carvalho & Chambel, 2013). A sample of items is “*I am satisfied with my life*”. Items were scored on a seven-point rating scale from (1) “totally disagree” to (7) “totally agree” ( $\alpha = .83$ ).

*Control variables.* The variables having children (0 = No; 1 = Yes); previous participation in a peacekeeping mission (0 = No; 1 = Yes) and tenure in the Army (1 = between 1-5 years; 2 = between 5-10 years; 3 = More than 10 years) were introduced in

the model as observable variables.

## **Results**

### **Measurement models and descriptive analysis**

A test of the measurement model was conducted to control for common method variance and to establish discriminative validity (Podsakoff et al., 2003). The one-factor model exhibited a poor fit to the data [ $\chi^2(350) = 3435.17, p < .01, SRMR = .15, CFI = .52, IFI = .52, RMSEA = .17$ ]. However, the five-factor model obtained an acceptable fit to the data [ $\chi^2(340) = 755.99, p < .01, SRMR = .05, CFI = .94, IFI = .94, RMSEA = .06$ ], significantly better than the one-factor model tested [ $\Delta\chi^2(10) = 2679.18, p < .01$ ], and all standardized regression coefficients were significant at the .001 level. These analyses revealed that the factor structures of the research variables were consistent with the conceptual model and that the manifest variables loaded, as intended, on the latent variables.

Table 5 presents the means, standard deviations, and correlation matrix obtained for the sample. The results found showed that servicemen had a positive perception of the support received from their spouse ( $M = 4.49; SD = 0.66$ ; considering a Likert scale of five points). In addition, on average, peacekeepers perceive gains in the family domain that are being transferred to the work domain (FWE,  $M = 4.27; SD = 0.61$ ; considering a Likert scale of five points), and vice-versa; i.e., on average, the soldiers perceived that peacekeeping missions contribute positively to their feelings of self-accomplishment, and this gain is transferred to the family domain (WFE,  $M = 4.00; SD = 0.68$ ; considering a Likert scale of five points). The mean value registered for health perceptions indicates that servicemen had a positive perception of their health ( $M = 4.17; SD = 0.60$ ;

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

considering a Likert scale of five points), and a slightly positive level of satisfaction with their lives ( $M = 5.45$ ;  $SD = 0.96$ ; considering a Likert scale of seven points). With respect to the correlation matrix, the correlations are generally consistent with the theorized pattern of relationships.

**Table 5.** Means, standard deviations, and correlations for the sample.

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>r sample</i>						
			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Have children	.73	.45							
2. Previous participation in peacekeeping mission	.36	.48	.14*						
3. Tenure in army	2.53	.73	.37**	.24**					
4. Family support	4.49	.66	.04	-.06	.17**				
5. FWE	4.27	.61	.02	-.05	.11*	.39**			
6. WFE	4.00	.68	-.06	-.06	.02	.21**	.58**		
7. Health perceptions	4.17	.60	-.08	-.02	-.17**	.20**	.22**	.25**	
8. Satisfaction with life	5.45	.96	-.01	.05	.11	.16**	.26**	.31**	.26**

Note. \* =  $p < .05$ ; \*\* =  $p < .01$ ; *n.s.* – non-significant; FEW = Family-work enrichment; WFE = Work-family enrichment; Have children (0 = No; 1 = Yes); Previous participation in peacekeeping mission (0 = No; 1 = Yes); Tenure in army (1 = between 1-5 years old; 2 = between 5-10 years old; 3 = More than 10 years old).

### **Structural models**

To test our hypothesis, we started by testing a model with indirect effects through FWE and WFE and with no direct paths between family support and the well-being indicators (i.e., fully-mediated model). This model presented a good fit to the data [ $\chi^2(343) = 780.64, p < .01, SRMR = .08, CFI = .93, IFI = .93, RMSEA = .07$ ]. We further tested an alternative model with direct paths from family support to the two dimensions of well-being and we found that the partially-mediated model also provided a good fit to the data [ $\chi^2(341) = 765.50, p < .01, SRMR = .06, CFI = .93, IFI = .93, RMSEA = .06$ ], significantly better than the fully-mediated model [ $\Delta\chi^2(2) = 15.14, p < .01$ ]. Therefore, the partially mediated model was the one that best suited the data and was then chosen to test our hypothesis.

The results obtained with the partially mediated model showed, as expected, that family support relates positively with both FWE ( $\beta = .44, p < .01$ ) and WFE ( $\beta = .23, p < .01$ ). Thus, hypotheses 1 and 2 were supported by the data.

Concerning the relationship between FWE and the two dimensions of well-being, the expected positive relationships were not significant (with health perception –  $\beta = .05, n.s.$ ; satisfaction with life –  $\beta = .10, n.s.$ ). However, as predicted, the relationships between WFE and both health perceptions ( $\beta = .15, p < .05$ ) and satisfaction with life ( $\beta = .25, p < .01$ ) were positive and significant.

Regarding the role of FWE as a mediator, since the relationships between FWE and the two dimensions of well-being were found as not being significant, one of the conditions to test the mediation hypothesis was not verified (i.e., “*variations in the mediator significantly account for variations in the dependent variable*”, Baron &

Kenny, 1986, pp. 1176). With regard to the role of WFE as a mediator, this variable seems to be a partial mediator of the relationship between family support and health perceptions ( $Z = 1.71$ ;  $p < .05$ ), since the direct relationship between family support and health perceptions was significant ( $\beta = .19$ ,  $p < .01$ ). In addition, WFE seems to be a variable that contributes to totally explain the relationship between family support and satisfaction with life ( $Z = 2.38$ ;  $p < .05$ ). Given these results, our hypothesis 3 was partially supported by the data.

### **Discussion**

The main purpose of the present research was to test a model positing that the perception of the spouse's support resulted in higher work and family enrichment. Additionally, work and family enrichment were hypothesized to predict higher levels of general well-being. Our findings suggest that WFE has a mediating role in the relationship between spousal support and general well-being, since the perception of the spouse's support may activate the perception that work enriches family, which is in turn positively associated with health perception and satisfaction with life. Thus, this research study makes a significant contribution to the understanding of military well-being during a peacekeeping mission, as it suggests a model by specifying that a personal resource (e.g., spousal support) may have an indirect effect through WFE.

According to the COR theory's assumption (Hobfoll, 1989, 2001, 2002), namely the existence of resources that generate new resources that can be applied in another sphere of the individual's life, we observed the existence of a significant relationship between the spouse's support and the enrichment between work and family. In fact, reinforcing the idea that the spouse's support is relevant in a situation of troop deployment on a

peacekeeping mission (Booth et al., 2007), we noticed that this resource is crucial for peacekeepers to consider that the relationship between their work and family lives ends up being reinforced because the experiences in one role improve the performance in the other (Greenhaus et al., 2006). In line with previous studies (e.g., Lapierre et al., 2017), we found a positive and significant relationship between spousal support and FWE; highlighting that, when the soldiers consider that their spouses support them in their participation during the peacekeeping mission, they consider that their performance as family members is strengthened despite their departure, which contributes to their better performance in the professional field. Moreover, also in accordance with previous studies (Lapierre et al., 2017; McNall et al., 2010; Nicklin et al. 2016), we noted that the perception of being supported by their spouses contributed to the performance of their operational tasks, which in turn would also favor the performance of their family role, even though they were distant from their relatives during troop deployment. Also in line with COR (Hobfoll, 2002), we saw that the peacekeepers who considered themselves to have more resources (e.g., more WFE) were the ones who felt more well-being. Actually, in accordance with previous studies (McNall et al., 2010, van Steenbergen et al., 2007; Williams et al., 2006), we also observed in this study that the fact that soldiers consider that their professional experience during the peacekeeping mission is contributing to a better performance of their family role makes them feel more satisfied with life and have a better perception of their health. More interestingly, according to the gain spiral principle postulated by COR (Hobfoll, 2002), showing how the successive accumulation of resources - the spouse's support and WFE - can contribute to improving individuals' well-being, we perceived that the peacekeepers' perception that their professional

experience helps improve their family role during the mission is the mechanism that explains the relationship between spousal support and their well-being. In other words, when servicemen feel that their spouses support their participation in the peacekeeping mission, they experience more satisfaction with life and health, because this spousal support makes them feel that their professional life enriches the performance of their family role. For instance, a soldier feels that his/her spouse is available and shows a genuine interest in listening to him/her talking about the daily routine in the army. This spouse's behavior may generate a feeling of being supported in the soldier, which puts him/her in a good mood and consecutively results in having a better performance both during the mission and as a family member. This feeling of having a better performance as a soldier and as a family member will contribute to higher levels of general well-being. In fact, previous studies have already suggested that WFE has a mediating role. For example, Nicklin et al. (2016) found that WFE mediates the relationship between a supervisor's support and general well-being. In the same vein, other researchers (e.g., Wattoo, Zhao, & Xi, 2018) also observed that WFE has a mediating role by explaining the relationship between perceived organizational support and general well-being.

Unlike what was expected and also what had been observed in previous studies (e.g., Nicklin et al., 2016), enrichment between family and work is not related to military well-being during the peacekeeping mission. This result may have occurred because the peacekeepers are estranged from family during the mission and, consequently, the professional dimension is much more preponderant as they are fully involved with the operational and administrative aspects of the mission. On the other hand, we found differences concerning the way spousal support is related to the dimensions of general

well-being. More precisely, spousal support was found as having a direct relationship with the workers' health perceptions, being the relationship between the two variables partially mediated by WFE. Since the relationship between spousal support and health perceptions was found as being only partially mediated by WFE, there may be other mediating variables that contribute to explain this relationship. In fact, previous studies have already shown the relationship between spousal support and health perceptions as being mediated by work-family conflict (e.g., Halbesleben, Wheeler, & Rossi, 2011) and family-to-work conflict (e.g., Aycan & Eskin, 2005). Overall, in line with the results obtained in the present study and on the basis of previous literature, future studies should include other mediating variables together with WFE in the same model. By doing so, it will be possible to observe to which extent all of these mediating variables jointly contribute to explain the relationship between spousal support and health perceptions.

Regarding the relationship between spousal support and life satisfaction, they seem to be only indirectly related due to WFE. As such, spousal support leads to higher WFE and, successively, higher WFE contributes to higher levels of life satisfaction among individuals. In other words, WFE seems to act as a mechanism that contributes to totally explain the relationship between spousal support and life satisfaction.

Our study has some limitations. Firstly, the data were transversal, collected in two battalions on a peacekeeping mission in the troop deployment phase, which were in the theater of operations at different times. Therefore, the occurrence of causal interferences in relation to the variables cannot be inferred. Secondly, this research relies on self-report measures raising common method bias concerns. However, to minimize this effect, we followed several methodological and statistical recommendations made by Podsakoff et

al. (2003). It should be reiterated, however, that self-reported data seem to be the most appropriate way to capture the peacekeepers' perceptions and assessment of these variables (Fox & Spector, 1999) and, according to Spector (2006), the concerns associated with the dependency of self-reported data may be overestimated. Another limitation is related to the sample, since all the participants were soldiers on a peacekeeping mission in the same theater of operations. It is therefore necessary to be careful when generalizing the results in other contexts (Shadish et al., 2002), namely missions of Brazilian Army soldiers' missions in other countries, with different operational scenarios and different stressing factors. Despite the limitations, the results of this study underline several points for the improvement of theory, practice and research in the field of WFE / FWE and especially in military psychology applied to the context of peacekeeping missions. In the first place, the WFE and FWE model (Greenhaus et al., 2006) was used to explore the relationship between family support and well-being, and showed that the soldiers' perception of how much their spouses support them is paramount for both WFE and FWE. In addition, the results highlight the importance of including the bi-directionality of WFE in future studies because its behavior to explain the relationship between family support and general well-being was distinct for WFE and FWE. Likewise, the results were different for the welfare variables, which reinforces the need for future studies to include the support given both by the boss and the peers, considering the importance of the influence of this variable in a peacekeeping mission, given that the soldier in such a situation is much more subject to organizational than to family members' influences. Finally, it is important to emphasize the relevance of investments in family support guidelines by the Brazilian Army Institution because this

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

study demonstrates that it is necessary to focus on practices that can increase spousal support during the peace mission (e.g. Drummet, Coleman, & Cable, 2003).

## Capítulo 4

### **Organizational affective commitment effects on militaries well-being: A study in a peacekeeping mission<sup>12</sup>**

**Abstract.** Based on commitment theory, this longitudinal study analyzes the contribute of affective commitment toward army during the preparation phase of the peacekeeping mission (T1) to explain military's well-being during that mission (T2). We used a sample of 409 peacekeepers militaries of MINUSTAH in two differences phases – preparation and deployment of the troops in Brazil and Haitian territory, respectively. Data analysis was performed using structural equation model. We verified that the affective commitment during the preparation phase (T1) positively influences the general well-being (perception of health and general satisfaction with life) of these soldiers during the deployment (T2). We also observed that workplace well-being (i.e. work engagement) of these peacekeepers mediated this relationship. Theoretical and practical implications are discussed and limitations and suggestions for future research were presented.

---

<sup>12</sup> Estudo submetido sob a referência: Organizational affective commitment effects on militaries well-being: A study in a peacekeeping mission (Military Psychology submission).

**Keywords:** organizational affective commitment, work engagement, well-being, peacekeeping missions.

### **Introduction**

The United Nations was established in 1945, after World War II, with the main mission of maintaining international peace and security. UN peacekeeping operations help countries navigate the difficult path from conflict to peace by mobilizing military troops and police officers from various countries around the world (United Nations, 2019). The Brazilian Army has participated in missions aimed at pacifying or stabilizing nations affected by conflicts since 1956, when the United Nations Emergency Force (UNEF) was formed. The United Nations Stabilization Mission in Haiti, which took place from 2004 to 2017, mobilized approximately 35.500 Brazilian peacekeepers (Brazilian Army Social Communication Center, 2018). The military component in a UN peacekeeping operation seeks to create the necessary security conditions so that countries affected by serious conflicts can enjoy permanent and lasting peace (UN, 2018). So as to achieve this objective, the soldiers that compose a military peacekeeping force undergo specific intensive training (preparation phase) in view of the operational characteristics of the mission and the Theater of Operations in which the battalion will be subsequently deployed (deployment phase). These missions usually last a period of 12 months; the first phase, preparation, lasts about 6 months in the country to which the troops belong and is followed by the deployment phase for a period of 6 months on average in the country where the mission takes place.

Although it has been proven that these missions can negatively affect these military personnel's well-being (e.g., Adler, Litz, & Bartone, 2003; Britt, 1998; Britt & Adler,

1999; Campbell & Nobel, 2009; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010), it is important to understand the factors that can contribute to influence this well-being positively. In fact, despite being a population prepared to face the challenges posed by a peacekeeping operation, it is very important that the soldiers maintain both physical and psychological health during the troop deployment phase.

Affective organizational commitment refers to an affective attachment and the individuals' involvement with the organization to which they belong, reflecting the emotional bond between the employee and the organization, as well as a sense of wanting to belong (Meyer & Maltin, 2010). Literature consistently indicates positive relations between the individuals' affective commitment to the organization and their well-being, namely: physical well-being (e.g., Siu, 2002), general health (e.g., Bridger, Kilminster, & Slaven, 2007), and satisfaction with life (e.g., Lu, Siu, Spector, & Shi, 2009; Zickar, Gibby, & Jenny, 2004).

This study aims to verify if the affective commitment of the Brazilian peacekeepers on the MINUSTAH during the preparation phase influences general well-being during the deployment phase, which was measured through these soldiers' perception of health and general satisfaction with life. Additionally, it sought to verify if this relation was mediated by well-being at work, namely by the work engagement felt by the peacekeepers.

The study of these relations has several contributions both from the theoretical and the practical points of view. Firstly, even though literature on affective commitment in military personnel is vast (e.g., Allen, 2003; d'Ávila, 2016; D'Ávila, Fraga, & Oliveira, 2018; Gade, 2003; Gade, Tiggler, & Schum, 2003; Heffner & Gade, 2003; Karrasch,

2003), there are still few studies that analyze its repercussion on well-being (e.g., Brooks & Greenberg, 2018; Brunetto, Xerri, Sacklock, Farr-Wharton, & Farr-Wharton, 2017), but none of them are in the context of peacekeeping missions. Therefore, unlike previous studies, which only analyze military personnel in administrative work situations, the present study contributes to the analysis of the relation between affective commitment and well-being with a sample of peacekeepers. Secondly, the studies that analyzed the relation between affective commitment and well-being in a military context used a cross-sectional design, not allowing to infer the causal relation of this affective connection with these professionals' well-being. This study, following a longitudinal design, will enable us to perceive the influence of affective commitment during the preparation phase on the soldiers' well-being in the course of the mission. Thirdly, studies that analyzed the relation between affective commitment and professionals' general well-being (i.e., general perception of health and satisfaction with life) analyzed only the direct relations between these variables (e.g., Bridger, Kilminster, & Slaven, 2007; Mor Barak, Levin, Nissly, & Lane, 2006; Siu, 2002). This study analyzed the role of work engagement as an indicator of well-being in the context of work as an explanatory mechanism of the relation between affective commitment and general well-being.

Besides, from the practical point of view, the results obtained from this study will allow the design of new human resources management policies, assisting in the preparation of strategies to select and prepare the soldiers who will be deployed to compose a military peacekeeping force.

### **The organizational commitment and the peacekeepers' general well-being**

Organizational commitment (OC) refers to the strength of the link between the individual and the organization (Meyer & Herscovitch, 2001) and can be defined as the psychological state that characterizes the employee-employer relationship and has implications for the decision to continue a membership in the organization (Meyer & Allen, 1991, p.67). Although there are different conceptions and models of organizational commitment, the Meyer and Allen (1991) model is the one that has received the most support, being the most used in the research (e.g., Gagné, Chemolli, Forest, & Koestner, 2008; Meyer, 2014; Meyer & Maltin, 2010; Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009), namely in the research in a military context (e.g. d'Ávila, Oliveira & Fraga, 2018; Gade, 2003; Gade et al., 2003; Karrash et al., 2003; Tremble et al., 2003). According to this model (i.e., Meyer & Allen, 1991), there are three dimensions of organizational commitment. The first refers to the affective dimension that reflects the emotional bond between the worker and the organization; which, in a military context, can be translated as a soldier's emotional attachment to the military service or the unit to which that individual belongs. The second one refers to the normative dimension, which results from experiences that make workers have a sense of obligation (reciprocity) in relation to the organization. In the military situation, it represents a sense of duty that makes the soldiers consider their activity as a moral obligation rather than a job. The third one refers to the dimension of continuity, which represents the worker's awareness of the costs associated with a possible resignation from the organization; referring, in the military conditions, to a functional link that demonstrates the soldiers' need to stay in the institution due to the difficulty of finding another job or because they have many years

invested serving the institution to give up certain benefits gained (Gade, 2003; Meyer et al., 1991; Meyer et al., 1993). Considering these three dimensions, the one that has presented the most significant effects on well-being is the affective one (e.g., Begley & Czajka, 1993; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Meyer et al., 2002).

From the theoretical point of view, this relationship is explained because, when a collaborator is affectively committed to the organization, he wants to stay in it. As a result, this feeling of willingness will contribute to increase the individuals' energy and determination, translating into a higher level of general well-being (Glazer & Kruse, 2008; Irving & Coleman, 2003; Meyer & Maltin, 2010; Schmidt, 2007). Moreover, the experience of this affective relationship will contribute to satisfying their professional needs and expectations through the accomplishment of goals, leading to higher well-being in the individuals (Meyer & Allen, 1997). In fact, Bridger et al. (2007), demonstrated that high levels of affective organizational commitment were related to the soldiers' greater perception of general health in a cross-sectional design study with a sample of 2596 UK naval service soldiers. In the same vein, Rosen and Martin (1996), with a sample of 1300 American Army soldiers from different ranks, showed that the soldiers' affective commitment to the army presented a significant correlation with their adaptation to military life, which generated greater satisfaction with life. More recently, Meyer, Kam, Goldenberg and Bremmer (2013), with a sample of 6,501 military members of the Canadian armed forces and through a latent profile analysis, found that the profile of military personnel with higher affective commitment was one that reported higher levels of well-being (ie, lower anxiety and depression).

In this research we analyzed general well-being through general satisfaction with

life (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) and perception of health (Ware, Davies-Avery, & Donald, 1978). The evaluation of general satisfaction with life is a measure of subjective well-being recommended by the World Health Organization (WHO, 2012) and refers to a cognitive process in which people widely evaluate the quality of their lives in general. Individuals who positively assess general satisfaction with life are satisfied with their life as a whole (Diener et al., 1985). Health perceptions, as analyzed in this research, correspond to a global assessment, not focused on specific health components (i.e., mental health, physical health and physiological health). In this sense, the perception of health refers to individuals' explicit assessment of their health, providing comprehensive information about the general state in which they evaluate their health based on objective information (Ware et al., 1978).

The present study analyzed the extent to which the soldiers' affective commitment to the Brazilian Army during the preparation phase influenced their general well-being during the deployment phase. Thus, we present the following hypothesis:

H1 – The peacekeepers' affective organizational commitment during the preparation phase (T1) positively influences their general well-being (i.e. perception of health and general satisfaction with life) during the deployment phase (T2).

### **The mediation by work engagement**

Work engagement can be defined as a positive affective state at work, composed of the strength, dedication and absorption dimensions (Schaufeli et al., 2002). Concretely, vigor is characterized by the individuals' ability to invest high levels of energy and

mental endurance in their work activities, as well as the desire and ability to persist in overcoming difficulties in the work domain. Dedication is a feeling of enthusiasm, inspiration and pride directed to the work domain. Absorption refers to the individuals' state of absolute concentration reflecting their continuous involvement in work (Schaufeli & Salanova, 2006).

From the theoretical point of view, affective organizational commitment can trigger work engagement (Geldenhuys, Laba, & Venter, 2014). In fact, individuals who experience an emotional attachment to their organization probably have access to important personal resources (e.g., high energy and optimism) that make them better handle stressful work situations (Bakker & Demerouti, 2006; Kobasa, 1982; Lazarus & Folkman, 1984). Also, affective organizational commitment can strengthen the individuals' self-esteem, which enables them to fulfill their work obligations without overburdening their personal resources (Hobfoll, 2002).

Furthermore, there are a number of studies that demonstrate the importance of work experiences for the individual's general well-being (e.g., Ahola et al., 2005; Carvalho & Chambel, 2015; Hakanen & Schaufeli, 2012; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009). What happens at work is important because working individuals devote much of their time to work activities, influencing the way they think about themselves (i.e., self-image) and the value they give their lives (Böckerman, Bryson, & Ilmakunnas, 2012). In this way, work is considered a fundamental dimension of individuals' lives and it can be said that, when workers have a more positive psychological state about their work (e.g., work engagement), they also have more well-being in their lives in general (Hakanen & Schaufeli, 2012). In fact, work engagement has the potential to promote quality of life

and a state of general satisfaction derived from the fulfillment of their potential, which includes satisfaction with life (Diener et al., 1985) and general perception of health (Ware, Davies-Avery, & Donald, 1978). We generally expect work engagement to be transmitted and generalized to other domains of the individuals' lives, resulting in more positive levels of overall well-being, i.e., more positive levels of satisfaction with life and general perception of health (Hakanen & Schaufeli, 2012). Actually, in a longitudinal study with a sample of 1964 Finnish dentists, Hakanen and Schaufeli (2012) demonstrated that work engagement can be transmitted (i.e., spills over) to other domains of the individual's life and be translated as satisfaction with life.

We can say that we have a positive spillover situation, which, according to the Conservation of Resources Theory (COR, Hobfoll, 1998), occurs as a result of a spiral of gains, that is, those individuals who have resources are likely to gain more resources over time (Hobfoll, 2001; Salanova et al., 2010). In reality, we can consider that individuals who have more resources (i.e., an affective link with the organization in which they work) can increase their resources even more, such as feeling enthusiasm and dedication to their professional activity (i.e. work engagement), which in turn can translate into a feeling of more general well-being (Hakanen & Schaufeli, 2012).

According to these assumptions, in this study we considered that the commitment toward army in the preparation phase influenced the work engagement felt by the military personnel during the deployment phase, which in turn influenced their general well-being. As such, hypothesis 2 has been established:

H2 - The relation between the peacekeepers' affective commitment in the preparation phase (T1) and their general well-being during the deployment phase

(T2) is mediated by the work engagement they feel.

## **Method**

### **Procedure and participants**

The sample of the present study was composed by peacekeepers from the Brazilian army, who integrated the peacekeeping mission of United Nations in the 25<sup>th</sup> and 26<sup>th</sup> Army Infantry Battalions in Peacekeeping Mission of Haiti – from 10 December 2016 to 02 June 2017, and from 02 June 2017 to 15 October 2017, respectively. The data were collected through an online survey, and we obtained a total sample of 409 militaries personnel. The data was collected during two differences phases – preparation and deployment of the troops, in Brazil and Haitian territory respectively. All the respondents completed the survey anonymously and were assured by the researcher that their answers would remain confidential. There was no incentive (cash or otherwise) for participating in this study.

In the preparation phase, we starting by collect in Brazilian Battalion 25 a total of 483 responses (75.70% of the mission population) and in Brazilian Battalion 26 a total of 243 responses (38.27% of the mission population). In the deployment phase we collected 383 responses in Brazilian Battalion 25 (51.72% of the mission population) and 197 responses (31.02% of the mission population) in Brazilian Battalion 26. The sample of this study (n = 409) resulted from 250 participants from battalion 25 and 159 participants from battalion 26 who responded in the 2 moments.

The sample was composed mainly of men (96.10%), with a significant percent aged lower than 25 years old (45.50%) and between 26-35 years old (23.00%) or between 36-45 years old (22.5%). In terms of schooling, 1.2% have middle school, 50.1% have high

## Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti

school and 24,7% have higher education. Regarding the work-related variables, most of the participants had a tenure in the army between 1 to 10 years (63.60%) and had no previous participation in a peacekeeping mission (83.10%).

Table 6 shows the demographic information of the sample, differentiating participants from the two battalions, Brabat 25 and Brabat 26 (see table 6).

**Table 6.** Demographics of the sample

SAMPLE	Brazilian Battaliom 25	Brazilian Battaliom 26	Total
Gender (% Male)	96.8%	95.0%	96.10%
Age (%)			
Lower than 25 years old	39.6%	54.70%	45.50%
Between 26-35 years old	21.20%	25.80%	23%
Between 36-45 years old	28.0%	13.8%	22.5%
Education			
Middle school	1.6%	0.6%	1.2%
High School	47.20%	54.70%	50.10%
Higher Education	24.8%	21.40%	23.5%
Tenure in the army (%)			
Between 1-5 years	40.8%	50.9%	44.7%
Between 5-10 years	16.0%	23.3%	18.8%
More than 10 years	43.20%	25.80%	36.40%
Previous participation in a peacekeeping mission (% No)	79.20%	89.3%	83.13%

## Measures

*Affective commitment:* We assessed peacekeepers' affective commitment towards the army using the measure of Meyer et al. (1993). This scale was used in a previous study in Portugal (Giunchi et al., 2015). The participants' responses to the six items (e.g. "I feel the Brazilian Army problems like mine") were scored on a seven-point Likert scale (1 = strongly disagree to 7 = strongly agree). High scores indicate high levels of affective commitment. Cronbach's  $\alpha$  in this study was .70 in T1 and was .77 in T2.

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

*Work engagement* was measured by a Portuguese version of the Utrecht Work Engagement Scale (short version, Schaufeli et al., 2006), which was used in a previous military study (e.g., Chambel & Oliveira-Cruz, 2010). The scale included nine items (e.g. “At my work I feel bursting with energy,” “I find the work that I do full of meaning and purpose,” and “I am immersed in my work”). All items were rated on a 7-point Likert scale. Like other studies (e.g., Halbesleben & Wheeler, 2008; Sonnentag, Dormann, & Demerouti, 2010) we used the one-dimensional work engagement construct and obtained an acceptable reliability (T1 Cronbach’s  $\alpha = .76$  and T2 = Cronbach’s  $\alpha = .88$ ).

*Well-being:* We measured militarys’ general well-being with the assessment of health perceptions and satisfaction with life. The Health Perceptions Questionnaire developed by Ware, Davies-Avery, and Donald (1978) was used to assess health perceptions. The scale was composed of four-items – e.g., “*I am as healthy as others*”. Items were scored on a five-point rating scale from (1) “definitively false” to (5) “definitively true” (T1  $\alpha = .84$  and T2  $\alpha = .88$ ). Satisfaction with life was assessed with five items scale of Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985). This scale has five items – e.g. “*I am satisfied with my life*”. Items were scored on a seven-point rating scale from (1) “totally disagree” to (7) “totally agree” (T1  $\alpha = .79$  and T2  $\alpha = .84$ ). These both scales were previously used in Portuguese studies (e.g. Carvalho & Chambel, 2016; Chambel, Lopes, & Baptista, 2016).

*Control variables.* Although these relationships are not significant or consistent, the variables of previous participation in peacekeeping mission (0 = No; 1 = Yes), Battalion (0 = Brazilian Battalion 25 ; 1 = Brazilian Battalion 26) and tenure in army (1 = between 1-5 years old; 2 = between 5-10 years old; 3 = More than 10 years old) were introduced in the model as observable variables.

## **Statistical Analyses**

The first step was to conduct a confirmatory factor analysis (CFA), with the use of the AMOS 25.0 program, to examine our measurement model (four latent variables - affective commitment, work engagement, health perceptions and satisfaction with life) which was compared with another alternative model (i.e., one latent factor model, where all items of the studied variables loaded onto a single latent variable), in order to assess whether common method variance was a problem (Podsakoff et al., 2003). We then assessed the evolution of each of the analyzed constructs on the basis of paired sample t-tests, which allowed us to observe mean level changes between T1 and T2 for the studied variables. Furthermore, correlational analyses were conducted to obtain a preliminary idea about the relationships among the variables. Finally, in order to investigate the cross-lagged longitudinal analyses, with two time waves, we applied the approach suggested by Cole and Maxell (2003) and Taris and Kompier (2006). To test mediation with two-wave designs, they recommend that the direct causal relationship between the predictor(s) and outcome(s) be tested first, followed by a pair of longitudinal tests that can detect partial/full mediation so that separate analyses are conducted for: (1) causal relationships between predictor and mediator and (2) causal relationships between mediator and outcomes. In our study, this procedure implied three pairs of cross-lagged tests for structural models: testing cross-lagged relationships between (1) affective commitment (predictor) and general well-being [i.e., satisfaction with life and health perceptions (outcomes)], (2) affective commitment (predictor) and work engagement (mediator) and (3) between work engagement (mediator) and general well-being [ i.e., satisfaction with life and health perceptions (outcomes)] .

Model fit was assessed with various indices. First, we assessed  $\chi^2$ . Since  $\chi^2$  is sensitive to sample size (Hu & Bentler, 1995), we additionally inspected the Comparative Fit Index (CFI), the Incremental Fit Index (IFI), the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Levels of 0.90 or higher for CFI and IFI indicate good fit. RMSEA values of 0.05 or below indicate an excellent fit, whereas values below 0.08 indicate a good fit (Byrne, 2010). The different competing models were compared by means of the  $\chi^2$  difference test.

## **Results**

### **Measurement Model**

The model with four latent factors (affective commitment, work engagement, health perceptions and satisfaction with life), corresponding to our theoretical model, showed an acceptable fit [at T1  $\chi^2$  (243) = 541.77,  $p < 0.01$ , CFI = 0.91, IFI = 0.91, RMSEA = 0.06; at T2  $\chi^2$  (243) = 617.19,  $p < 0.01$ , CFI = 0.93, IFI = 0.93, RMSEA = 0.06]. However, we verified that the one-factor model did not fit to the data adequately [at T1  $\chi^2$  (249) = 1992.58,  $p < 0.01$ ; CFI = 0.49, IFI = 0.50, RMSEA = 0.13; on T2  $\chi^2$  (249) = 2268.02,  $p < 0.01$ ; CFI = 0.62, IFI = 0.63, RMSEA = 0.14]. Furthermore, the difference between our theoretical model and the alternative tested model was significant [at T1  $\Delta\chi^2$  (6) = 1450.81,  $p < 0.01$  at T2  $\Delta\chi^2$  (6) = 1650.83,  $p < 0.01$ ]. Thus, our theoretical model was the one that represented the best fit at T1 and T2.

### **Descriptive Statistics**

Considering the mean values obtained for the affective commitment, both at T1 and T2, military personnel were found as having a highly affective commitment toward army (T1:  $M = 5.85$ ,  $SD = 0.79$ ; T2:  $M = 5.72$ ,  $SD = 0.94$ ; considering a 7-point Likert

scale). The mean values obtained for work-engagement suggested that militaries personnel presented high values of this variable, both in T1 and T2 (T1:  $M = 6.01$ ,  $SD = 0.61$ ; T2:  $M = 5.89$ ,  $SD = 0.89$ ; considering a 7- point Likert scale). In addition, militaries showed a favorable perception of their health (T1:  $M = 4.35$ ,  $SD = 0.50$ ; T2:  $M = 4.23$ ,  $SD = 0.61$ ; considering a 5- point Likert scale) as well, as a high level of satisfaction with their life (T1:  $M = 5.55$ ,  $SD = 0.81$ ; T2:  $M = 5.41$ ,  $SD = 1.00$ , considering a 7- point Likert scale). On the basis of paired sample t-tests, mean-level changes in the variables emerged, namely from T1 to T2 participants showed lower affective commitment [ $t(405) = 3.08$ ,  $p < 0.01$ ], lower work engagement, [ $t(405) = 3.00$ ,  $p < 0.01$ ], lower health perceptions [ $t(405) = 3.99$ ,  $p < 0.01$ ] and lower satisfaction with life [ $t(405) = 3.10$ ,  $p < 0.01$ ].

In general, the observed pattern of correlations indicated that the affective commitment at T1 correlated positively with the work engagement at T2 ( $r = 0.32$ ,  $p \leq 0.01$ ), with the health perceptions at T2 ( $r = 0.16$ ,  $p \leq 0.01$ ) and the satisfaction with life at T2 ( $r = 0.14$ ,  $p \leq 0.01$ ). Furthermore, work engagement at T1 correlated positively with the health perceptions at T2 ( $r = 0.27$ ,  $p \leq 0.01$ ) and the satisfaction with life at T2 ( $r = 0.22$ ,  $p \leq 0.01$ ).

### **Longitudinal Testing**

The first step of the longitudinal testing was to confirm the existence of a cross-lagged relationship between the independent variable (i.e., the affective commitment at T1) and the dependent variables (i.e., the satisfaction with life and the health perceptions at T2). This Direct Causal Model ( $\chi^2(87) = 229.53$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.94, IFI = 0.94, RMSEA = 0.06) provided a good fit to the data. In addition, the affective commitment at

T1 had a positive longitudinal cross-lagged effect on the satisfaction with life ( $\beta = 0.19$ ,  $p < 0.01$ ) and the health perceptions ( $\beta = 0.23$ ,  $p < 0.01$ ) at T2, thereby supporting hypothesis 1.

The cross lagged model where was tested the relationship between the affective commitment (predictor) and the work engagement at (mediator) also showed a good fit to the data ( $\chi^2 (86) = 281.49$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.94, IFI = 0.94, RMSEA = 0.08), and in line with the expected the affective commitment at T1 had a positive longitudinal cross-lagged effect on work engagement at T2 ( $\beta = 0.36$ ,  $p < 0.01$ ). Finally, the longitudinal cross-lagged model where the effect of work engagement (mediator) on general well-being [i.e., satisfaction with life and health perceptions (outcomes)] was tested provided a good fit to the data ( $\chi^2 (133) = 383.74$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.92, IFI = 0.92, RMSEA = 0.07), and a significant effect of work engagement at T1 on satisfaction with life ( $\beta = 0.23$ ,  $p < 0.01$ ) and health perceptions ( $\beta = 0.26$ ,  $p < 0.01$ ) at T2, were also found. Overall, these results supported hypothesis 2 since was observed (1) the expected effect of affective commitment on work engagement, (2) the expected effect of work engagement on satisfaction with life and health perceptions, and (3) the undirected process leading from affective commitment through work engagement to satisfaction with life and health perceptions.

### **Discussion**

With a sample of peacekeepers, we analyzed the influence of the soldiers' affective commitment toward army before leaving for the mission on their well-being during the mission. Going a step further, we also analyzed the soldiers' work engagement as a mechanism to explain this relationship between their affective commitment toward army

and their general well-being.

Firstly, we verified as predicted that the soldiers' affective organizational commitment toward army positively influences both their perception of health and their satisfaction with life. As we expected, feeling a strong affective attachment to the army before leaving for the peacekeeping mission will make the peacekeepers feel more energetic and capable of facing the challenges they will face when they are in the Haitian theater of operations (Meyer & Maltin, 2010). Since it is recognized that these soldiers go through situations that negatively affect their well-being (Adler, Litz, & Bartone, 2003; Britt, 1998; Britt & Adler, 1999; Campbell & Nobel, 2009; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010), affective organizational commitment may be a variable that can strengthen them, making them more capable of enduring the stressors present during a peacekeeping operation. In fact, this result is in line to those found in other investigations carried out in the military context that had also demonstrated that affective organizational commitment contributed to these soldiers' well-being (Bridger et al., 2007; Meyer, Kam, Goldenberg, & Bremmer, 2013; Rosen & Martin, 1996). However, to the best of our knowledge, this study is the first one that analyze this influence in a peacekeeping mission.

Secondly, and also as predicted, we found that work engagement is a mechanism that explains the influence of affective commitment on these military general well-being. According to COR Theory (Hobfoll, 2002) there will have been a spiral of gains in which existing resources will have been translated into new resources. Thus, affective commitment will have been a resource that contributed to increase the peacekeepers' work engagement that in turn has been translated into another gain, namely, higher levels of general well-being (Hakanen & Schaufeli, 2012). In fact, when peacekeepers are

affectively connected to the organization, they are expected to have more personal resources (e.g., higher energy levels), which makes them cope more easily with the demands of their work, demonstrating higher levels of work engagement in this context (Bakker & Demerouti, 2006). In addition, in line with what was observed in studies carried out with civilian samples (e.g., Ahola et al., 2005; Carvalho & Chambel, 2015; Hakanen & Schaufeli, 2012; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009), the present investigation verified that the positive relation between work-engagement and general well-being also occurs with soldiers in the context of peace missions. Besides, we found out that the impact of work engagement on the peacekeepers' overall well-being continues in the course of the mission. Therefore, the idea that work engagement can generate levels of well-being over time is reinforced once again (e.g., Hakanen & Schaufeli, 2012).

### **Limitations and future studies**

Although this analysis provides clear evidence of the strengths of a longitudinal design project, it also presents some limitations. One limitation is that this study was developed with military personnel on a peacekeeping mission in the same theater of operations (i.e., MINUSTAH), which may compromise the generalization of the results to other theaters of operations. More studies in different operational contexts (e.g., the United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission in the Central African Republic [MINUSCA], the United Nations Organization Stabilization Mission in the Democratic Republic of the Congo [MONUSCO]) are actually needed so as to ascertain to which extent the results found in this study are replicable.

Second, despite the robustness of the results presented in this study, it would be

important to verify if this higher affective commitment will also contribute to maintaining the peacekeepers' levels of well-being in the demobilization phases and even after this stage. The analysis of this relation would be crucial since there are several studies, which verified the existence of posttraumatic stress in peacekeepers (e.g., Asmundson, Wright, McCreary, & Pedlar, 2003; Greenberg, Iversen, Hull, Bland, & Simon, 2008; Vitzthum, Mache, Joachim, Quarcoo, & Groneberg, 2009). Consequently, future studies should analyze the effect of organizational commitment of the peacekeepers' well-being not only during the deployment phase, but also after demobilization.

In addition, the present study only analyzed work engagement. Since this variable (i.e., work engagement) can be considered a positive indicator of well-being while burnout can be considered a negative indicator of well-being (Meng, Luo, Huang, Wen, Ma, & Xi, 2017), it would be relevant to verify in the future if affective organizational commitment, besides contributing to increasing the level of work engagement at work, will also be related to lower burnout levels during the mission.

### **Theoretical and practical Implications**

Despite the aforementioned limitations, we believe that the present research has important theoretical and practical contributions. The present study allows to verify the influence of affective organizational commitment on well-being inside and outside work during a peacekeeping mission. At a theoretical level, the fact that the hypotheses established are supported reinforces the evidences regarding a causal relationship among the studied variables, which represents an advance from what was found in previous studies that did not present a longitudinal design. This study also shows that the soldiers' affective commitment to the Brazilian Army should be stimulated in the troop

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

deployment phase as well, since we noticed a slight decrease in this stage when compared to the troop preparation phase. For instance, it would be useful to have a program of regular feedback during the troop deployment in the theater of operations (T2) that emphasized the concrete impacts of the actions performed by the battalion in the soldiers' areas of responsibility. This could be done, for example, during the debriefings with military personnel. Realizing the fulfillment of objectives reinforces the individual feelings of noticing success in the mission. In fact, raising soldiers' awareness of the importance of their work during a military operation may contribute to their greater identification with the army, which may result in higher levels of work engagement during the mission (Britt, Adler, & Bartone, 2001).

**PARTE III**

**Conclusões sobre o Estudo do Bem-Estar dos militares do Exército  
Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**



## Capítulo 5

### Resumo integrado dos principais resultados

Este projeto teve como objetivo central contribuir para um maior entendimento dos fatores que podem influenciar o bem-estar dos militares do Exército Brasileiro em missão de paz. Desta forma, começámos por analisar os indutores de desconforto mais prevalentes em missões de paz, reconhecidos pela literatura internacional aplicada à psicologia militar (e.g., Adler, Litz, & Bartone, 2003; Britt, 1998; Britt & Adler, 1999; Chambel & Oliveira-Cruz, 2010). Posteriormente, tendo como alicerce a teoria ecológica (Bronfenbrenner, 1979, 1994), pensámos em um modelo de investigação que apresentasse variáveis em três níveis, para analisarmos as influências para o bem-estar do *peacekeeper* de uma forma global.

Apesar de serem reconhecidos os stressores presentes numa missão de paz, entendemos que seria interessante que um militar pudesse ter consciência de quais estratégias de gestão de *stress* estão efetivamente relacionadas com maiores níveis de bem-estar geral (perceção de saúde e satisfação geral com a vida). Assim, demos início ao primeiro estudo deste projeto. Inicialmente, na sequência de termos identificado a inexistência de uma medida sobre estratégias de *coping* que considerasse as especificidades da amostra em questão (i.e., *peacekeepers* brasileiros), validámos um instrumento de medida de estratégias de *coping*, amplamente utilizado e validado internacionalmente para outras populações, que pudesse ser adaptado à população de

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

militares brasileiros em missão de paz. Posteriormente, fomos analisar os efeitos das estratégias de *coping* usadas pelos *peacekeepers* na fase de preparo para o bem-estar desses soldados durante a fase de emprego.

Indo um pouco mais além, uma vez mais alicerçados pelo conhecimento dos stressores presentes numa missão de paz, verificámos que a distância da família é um stressor muito relevante para os *peacekeepers*. De facto, inúmeras investigações (e.g., Barnes, Davis, & Treiber, 2007; Croan, Levine, & Blankinship, 1992; Hammer, Cullen, Marchand, & Dezsofi, 2006; Park, 2011) têm realçado as implicações negativas da participação dos militares numa *peacekeeping operation* para a relação familiar destes soldados, nomeadamente enfatizando os aspetos do conflito trabalho↔família. No entanto, na presente investigação, tendo como teoria base os preceitos postulados pela psicologia positiva (Seligman & Csikszentmihlyi, 2000), bem como os referenciais apresentados pela *COR Theory* (Hobfoll et al., 2018), fomos investigar quais os aspetos positivos de uma missão de paz não só para o militar, mas para a sua família como um todo, enfatizando os aspetos do enriquecimento trabalho↔família (Greenhaus & Powell, 2006). Como tal, no segundo estudo fomos investigar a perceção do militar de quanto o seu cônjuge o apoia na missão e as influências desta perceção para o bem-estar desse soldado à luz dos preceitos teóricos da teoria supramencionada (i.e., enriquecimento trabalho↔família; Greenhaus & Powell, 2006).

Adicionalmente, porque o nosso foco principal são os militares em missão de paz e porque reconhecemos que são profissionais que foram submetidos a um rigoroso processo seletivo para participar numa missão sob a égide de um organismo internacional (i.e., ONU) e porque, segundo a literatura internacional aplicada à missão de paz,

entender a natureza multifacetada do comprometimento e quaisquer fatores que influenciem o desenvolvimento ou os resultados do comprometimento com o Exército são fundamentais para manter uma força armada motivada e pronta (e.g., Sterling & Allen, 1983), pareceu-nos importante analisar o comprometimento organizacional dos *peacekeepers* brasileiros com o Exército e as influências desta variável para o bem-estar dos militares no decurso da missão. De facto, segundo Tremble et al. (2003), o comprometimento organizacional é essencial para que os militares se sintam prontos e disponíveis para atender as demandas de missões em ambientes operacionais cada vez mais complexos e exigentes. Assim, num terceiro estudo, fomos analisar a relação afetiva do militar com o Exército Brasileiro (representada através do conceito de comprometimento organizacional afetivo) durante a fase de preparo da tropa e a sua influência no bem-estar no decurso da missão.

Em suma, este capítulo analisa, de forma integrada, os principais resultados encontrados em cada estudo, os quais são apresentados em seguida.

### **5.1. Validação da medida *brief-COPE* (Carver, 1997) para militares brasileiros**

De acordo com o salientado no capítulo 1, as estratégias de *coping* assumem uma especial relevância em contexto de missões de paz, sendo de importância capital para explicar os níveis de bem-estar dos militares (Adler, Litz, & Bartone, 2001). Assim, a realização de estudos empíricos como o realizado no presente trabalho (ver capítulo 2) foi determinante pelo seu contributo para a literatura, mas também pelas implicações práticas que puderam ser retiradas com a elaboração deste estudo.

A decisão de validar a medida *brief-COPE* (Carver, 1997) surgiu da necessidade de utilizar um instrumento fidedigno, que já tivesse sido largamente utilizado noutras

investigações científicas. A escolha em utilizar este instrumento em detrimento de outros, deveu-se ao facto de esta medida já se encontrar amplamente validada para várias populações civis em todo o mundo. Desta forma, na medida em que este instrumento ainda não tinha sido validado com amostras de militares, considerou-se que, à semelhança do que se tem verificado com a população civil, esta seria a medida que permitiria encontrar resultados mais informativos sobre a relação das estratégias de *coping* com outras variáveis de interesse, nomeadamente, o bem-estar. De facto, tal como se previu, a medida *brief-COPE* (Carver,1997), mostrou-se válida para a população de militares do Exército Brasileiro, revelando-se como uma ferramenta eficaz para o diagnóstico das estratégias de *coping* por si utilizadas.

De uma forma resumida, a medida validada no estudo 1, permitiu verificar as 14 dimensões relativas às estratégias de *coping* pressupostas no instrumento de Carver (1997), as quais nesta amostra militar, foram reagrupadas em cinco fatores latentes de segunda ordem, três adaptativos e dois desadaptativos. No primeiro grupo, adaptativo, incluímos o fator *resolução de problemas*, com as estratégias *coping* activo, planeamento, reinterpretção positiva, o fator *suporte*, com as estratégias busca por suporte social instrumental, busca por suporte social emocional e pensamento religioso e o fator *emoções positivas*, com as estratégias aceitação, auto-distração e humor. No segundo grupo, desadaptativo, incluímos as *emoções negativas*, com as estratégias auto-culpabilização, ventilação e negação e o fator *ações negativas*, com as estratégias desinvestimento comportamental e uso de substâncias. Estes resultados foram decorrentes dos vários procedimentos estatísticos utilizados para a validação da escala. Mais precisamente, começou-se por realizar uma análise fatorial exploratória, seguida por uma

análise fatorial confirmatória. Estas análises permitiram verificar que os dados empíricos se ajustavam a esta solução em cinco fatores. Concretamente, com a análise fatorial exploratória verificou-se que os cinco fatores contribuíam para explicar 63.32% da variância. Adicionalmente, através da análise fatorial confirmatória, constatou-se que o modelo teórico com cinco fatores obteve um ajustamento mais adequado do que outros modelos alternativos testados. Mais ainda, com a análise da confiabilidade de cada uma das cinco dimensões, observou-se que a medida concebida apresentava uma consistência interna (alpha de Cronbach) aceitável. Por fim, com a realização de uma análise descritiva também se verificou que os participantes cotavam, em média, cada uma destas dimensões de um modo diferente, o que pode sugerir que efetivamente, cada uma destas dimensões se distingue das restantes, pois, a avaliação que os participantes fazem dos itens que compõem cada uma destas dimensões, difere.

Em suma, os resultados obtidos com os estudos realizados no presente trabalho permitiram demonstrar que a escala do *brief-COPE* (Carver, 1997), é uma medida válida e bastante útil para utilização com a população militar, particularmente os militares em missões de paz.

## **5.2. O contributo das estratégias de coping para o bem-estar dos militares em missão de paz**

Em investigações realizadas com a população civil (ver tabela 2 do capítulo 2) verificou-se que as estratégias de *coping* são importantes para explicar o bem-estar das pessoas. No estudo 1, com uma amostra composta por 483 *peacekeepers* (ver capítulo 2) observou-se, como esperado, que as estratégias adaptativas apresentam uma relação positiva com o bem-estar dos militares (i.e. satisfação geral com a vida e percepção de

saúde), enquanto as estratégias desadaptativas apresentam um padrão oposto. Mais precisamente, verificou-se que enquanto as estratégias de *coping* tais como resolução de problemas têm uma influência positiva e significativa no bem-estar dos militares em missão de paz, as estratégias de *coping* ações negativas têm um impacto negativo e significativo no bem-estar, devendo, por esse motivo ser evitadas pelos *peacekeepers*.

Outro dado relevante constatado com o presente trabalho de investigação foi o facto de os participantes do estudo 1 (ver capítulo 2) utilizarem mais estratégias adaptativas do que não-adaptativas. Conclui-se, deste modo, que a capacitação profissional do *peacekeeper* para executar as atividades técnicas dentro da Instituição Exército Brasileiro, além de ter por base um rigoroso processo seletivo, no qual o contingente militar é submetido para participar de uma missão de paz internacional, preparará o *peacekeeper* para lidar estrategicamente com algumas situações stressoras presentes na fase de preparo para a missão.

No entanto, verificou-se uma exceção em relação ao fator *adaptativo focalizado na emoção (emoções positivas)* e ao fator *adaptativo suporte*, os quais não apresentaram uma relação significativa com o bem-estar dos militares. Assim, embora no modelo de Carver (1997) essas estratégias sejam consideradas adaptativas, não puderam ser consideradas na presente investigação. Acredita-se que as estratégias de *coping* focadas na emoção (i.e., emoções positivas), as quais englobam estratégias na categoria aceitação, auto-distração e humor, podem trazer conforto temporário ao indivíduo, mas, nesta investigação, não se revelaram eficazes em relação ao bem-estar sentido no decurso da missão. No mesmo sentido, é importante referir que o efeito significativo das estratégias de *coping* no fator *suporte* não foi de igual forma observado, demonstrando que, ao

contrário do esperado, este não influencia o bem-estar dos *peacekeepers* durante a missão. Podemos considerar como explicação para este resultado inesperado, o facto destas estratégias, apesar de adaptativas no momento imediato, também poderem retardar o processo de resolução dos problemas, por não direcionarem o indivíduo à solução de um stressor em questão, e como tal, não tiveram uma relação significativa com o bem-estar dos militares no decurso da missão.

Resumindo, com base nos resultados obtidos no primeiro estudo da presente investigação (ver capítulo 2), conclui-se que enquanto a estratégia de *coping resolução de problemas* contribui significativamente para aumentar o bem-estar do *peacekeeper*, as estratégias de *coping ações negativas* explicam um menor nível de bem-estar durante a missão. No capítulo seguinte (capítulo 6) serão abordadas as implicações teóricas e práticas desses resultados.

### **5.3. O contributo da teoria do enriquecimento trabalho ↔ família (Greenhaus & Powell, 2006) para o bem-estar dos militares em missão de paz**

No seguimento da primeira investigação apresentada nesta tese, num segundo estudo, pretendeu-se ir mais além do realizado anteriormente e foi-se verificar se a dimensão interpessoal do militar teria igualmente uma influência significativa no bem-estar destes soldados durante uma missão de paz. Desta forma, o principal objetivo deste estudo consistiu em analisar a influência da perceção que o militar tem relativamente ao apoio do seu cônjuge, durante a missão de paz, na sua perceção de enriquecimento trabalho→família (ETF) e na sua perceção de enriquecimento família→trabalho (EFT). Pretendeu, ainda, verificar se o enriquecimento família ↔ trabalho tinha um efeito mediador entre essa perceção de suporte do cônjuge formada pelo militar e o seu bem-

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

estar, numa amostra de 307 *peacekeepers*, casados ou que vivem maritalmente, durante a fase de emprego da missão, momento no qual esses militares encontravam-se entre 3 a 4 meses distantes de seus familiares.

Recordamos que a opção em analisar a relação entre as variáveis suprarreferidas deveu-se ao facto de termos identificado uma lacuna na literatura, nomeadamente até à data, a maioria dos estudos realizados com militares em missões de paz centravam-se na perspectiva do conflito trabalho ↔ família, sendo as evidências empíricas em torno do enriquecimento trabalho ↔ família ainda escassas (i.e., Chinchilla & Moragas, 2009; Sheppard, Malatras, & Israel, 2010).

Um dos resultados principais constatados na presente investigação, foi a observação de que quanto mais favorável é a perceção dos militares relativamente ao suporte recebido do seu cônjuge, mais perceção de enriquecimento família→trabalho, e enriquecimento trabalho→família estes militares apresentam. Desta forma, os resultados obtidos vieram reforçar a relevância que o apoio recebido do cônjuge poderá ter ao gerar mais enriquecimento família→trabalho, e enriquecimento trabalho→família, o que está conforme as evidências empíricas já demonstradas na literatura através dos poucos estudos até agora realizados (i.e., Chinchilla & Moragas, 2009; Sheppard, Malatras, & Israel, 2010).

Mais ainda, os resultados obtidos no estudo 2, apoiaram a concetualização de que o suporte do cônjuge pode ser considerado um recurso pessoal (Greenhaus et al., 2006). Assim, seguindo os pressupostos postulados pela COR Theory (Hobfoll, 2002) aqueles *peacekeepers* que consideravam ter mais recursos, tinham acesso a um enriquecimento trabalho-família, e este enriquecimento gerava bem-estar, (i.e., perceção de saúde e

satisfação geral com a vida) o que caracteriza a espiral de ganhos realçados pela teoria supramencionada.

Por outras palavras, foi demonstrado no estudo 2 (capítulo 3) como a acumulação sucessiva de recursos (i.e., suporte do cônjuge e ETF) podem contribuir para melhorar o bem-estar dos indivíduos. Observando-se, desta forma, que a percepção dos militares durante a missão de paz de que a sua vivência profissional contribui para melhorar o seu papel familiar é o mecanismo que explica a relação entre a percepção de suporte do cônjuge e o seu bem-estar. Assim, quando o militar sente que o seu cônjuge o apoia na sua participação na missão de paz, esse apoio do cônjuge faz, em primeiro lugar, com que o militar sinta que a sua vida profissional contribui para melhorar o desempenho do seu papel familiar e, por sua vez, esta percepção de enriquecimento trabalho→família contribuirá para níveis mais elevados de satisfação com a vida e níveis mais elevados percepção de saúde.

No entanto, ao contrário do que foi verificado noutros estudos (e.g., Nicklin & McNall, 2013), nesta investigação, o enriquecimento família→trabalho não se relacionou significativamente com o bem-estar dos militares durante a missão de paz. Este resultado poderá ter ocorrido, porque no momento em que o militar participou neste estudo encontrava-se na fase de emprego da tropa (i.e., afastado da família) e, assim sendo, a dimensão profissional era muito mais preponderante porque o militar estava envolvido integralmente com os aspetos operacionais e administrativos da missão.

Em suma, com esta investigação, de carácter inovador, demonstrou-se o contributo (direto e indireto) de variáveis interpessoais no bem-estar dos militares. Como contributo direto, verificou-se que a percepção de suporte do cônjuge tem uma relação positiva com

as percepções de saúde dos militares, bem como a percepção de enriquecimento trabalho→família contribui tanto para aumentar as percepções de saúde como a satisfação geral com a vida do militar.

#### **5.4. O contributo da teoria do comprometimento organizacional afetivo (Meyer & Allen, 1991) para o bem-estar dos militares em missão de paz**

De acordo com o salientado anteriormente, objetivou-se, num último estudo, focar a perspectiva institucional do *peacekeeper*, representada, nesta investigação, pelo vínculo afetivo do militar com o Exército Brasileiro. Recorda-se, uma vez mais, que o interesse em analisar esta variável teve por base o reconhecimento da importância que o comprometimento organizacional dos militares assume para a Instituição Exército Brasileiro. De facto, nestes profissionais o comprometimento organizacional afetivo assume ainda maior relevância comparativamente com outras populações, pois a atividade por eles desempenhada envolve a exposição a inúmeras situações hostis (Mathieu & Zajac, 1990; Mowday, Porter, & Steers, 1982).

Investigações anteriores com amostras da população militar tinham já fornecido evidência empírica de que o comprometimento organizacional afetivo dos militares contribui para o bem-estar dos mesmos. A título de exemplo, num estudo conduzido por Bridger et al. (2007) com uma amostra de 2596 militares do serviço naval do Reino Unido, demonstrou-se a existência de uma relação positiva entre o comprometimento organizacional afetivo e percepção de saúde geral dos militares. Do mesmo modo, Rosen e Martin (1996), utilizando uma amostra de 1300 militares com diferentes postos e graduações do exército americano, demonstraram que o comprometimento afetivo dos militares com o exército apresentava uma associação positiva com o ajustamento destes

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

soldados com a vida militar, o que, por sua vez gerava um nível de satisfação com a vida mais elevado. No entanto, os estudos até aqui realizados ainda não tinham demonstrado nem a importância do comprometimento organizacional no contexto da missão de paz, nem a sua influência ao longo do tempo, porque foram estudos transversais.

Os resultados deste estudo 3 (ver capítulo 4), vieram demonstrar que o comprometimento organizacional afetivo do militar durante a fase de preparo é crucial para o bem-estar (i.e., satisfação geral com a vida e percepção de saúde) dos militares durante a fase de emprego da tropa no teatro de operações. Ademais, os resultados deste estudo também revelaram que o bem-estar no trabalho (i.e., work engagement) é uma variável mediadora que contribui para explicar a relação entre o comprometimento organizacional afetivo e o bem-estar geral. Consideramos que quando o militar se encontra afetivamente comprometido com a organização, ele tem um forte vínculo emocional que o leva a querer voluntariamente permanecer nesta instituição e esse sentimento contribuirá, por sua vez, para aumentar os níveis de energia e a disposição do indivíduo direcionados à atividade militar (Meyer & Maltin, 2010; Glazer & Kruse, 2008; Irving & Coleman, 2003; Schmidt, 2007). Mais ainda, quando os militares têm um estado psicológico mais positivo sobre a sua atividade (e.g., work engagement), eles também têm mais bem-estar na sua vida em geral (Hakanen & Schaufeli, 2012).



## Capítulo 6

### Conclusões e implicações

Após expormos os resultados obtidos nos três estudos empíricos que compõem este projeto, neste último capítulo pretendemos salientar os aspetos metodológicos utilizados. Adicionalmente, apresentaremos as implicações teóricas e práticas para a análise presente e futura dos fatores que podem influenciar o bem-estar dos militares brasileiros em missão de paz.

#### 6.1. Considerações metodológicas

Referindo-nos mais uma vez à frase “operações de paz não são um trabalho para soldados, *mas só* os soldados *podem* realizá-las” (Dag Hammarskjöld, Secretário Geral das Nações Unidas entre 1953-1961), este projeto teve o intuito de compreender quais são os fatores que podem influenciar o bem-estar do militar ao longo de diferentes fases de uma missão de paz, nomeadamente, estudando-se a fase de preparo e a fase de emprego da tropa. De facto, como referimos no capítulo 1 deste projeto, uma missão de paz, consiste em várias fases. Primeiramente, decorrem a fase de mobilização, preparo, ainda em território brasileiro, que tem por objetivo seleccionar, treinar e aprimorar os militares para desempenharem as atividades táticas e operacionais específicas para a missão de paz. Já a fase de emprego da tropa decorre no local onde a missão se destina, neste caso, o Haiti. Por último, a fase de desmobilização acontece após o retorno da tropa para o país de origem (i.e., o Brasil).

De forma a alcançar o objetivo suprarreferido neste projeto, optámos por desenvolver três estudos com uma abordagem quantitativa com aplicação de

## Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti

questionários de autorrelato. Nos estudos 1 e 3 adotamos um *design* longitudinal, com dois momentos de recolha de dados, i.e., na fase de preparo (momento T1) e na fase de emprego (momento T2). No estudo 2 utilizámos um *design* transversal com recolha de dados na fase de emprego da tropa.

A opção por esta metodologia de investigação permitiu-nos obter amostras representativas de um batalhão em força de paz, bem como traçar um panorama dos fatores que podem influenciar o bem-estar dos *peacekeepers* brasileiros numa missão de paz no decurso das fases de preparo e de emprego da tropa. Importa salientar que a maioria dos estudos existentes tem um *design* transversal e o acompanhamento dos *peacekeepers* brasileiros em diferentes fases do processo da missão de paz, conforme realizado neste projeto de investigação (ver estudo 1 e estudo 3), veio permitir perceber a evolução dos níveis de bem-estar destes militares.

No que respeita às limitações, um aspeto que deve ser considerado é que durante a fase de desmobilização, o número de militares que respondeu ao nosso questionário foi muito reduzido, o que inviabilizou a análise desta importante etapa da missão. De facto, estudos anteriores indicam que um número elevado de militares sofre de *stress* pós-traumático durante e após a fase de desmobilização (e.g., Asmundson, Wright, McCreary, & Pedlar, 2003; Greenberg, Iversen, Hull, Bland, & Simon, 2008; Vitzthum, Mache, Joachim, Quarcoo, & Groneberg, 2009), i.e., apresentam níveis de bem-estar reduzidos. Assim, sugere-se que estudos futuros se concentrem nesta fase da missão, por exemplo, delineando estratégias de *follow-up* da tropa com o intuito de colmatar essa lacuna. Além disto, um dos contributos mais relevantes da nossa investigação foi a demonstração de que as dimensões família e trabalho se interrelacionam (ver estudo 2). Assim sendo, é

provável que durante a fase de desmobilização, novos desafios sejam colocados para esta díade, i.e., trabalho-família. Como tal, seria crucial estudar no futuro esta fase, de forma a verificar as suas implicações para o bem-estar dos indivíduos, tantos dos *peacekeepers* como da sua família.

Embora os dados obtidos com base no estudo de *design* transversal e nos estudos de *design* longitudinal tenham contribuído para a literatura, convém ressaltar que, mesmo no âmbito da análise quantitativa de dados, reconhecemos a relevância de outros procedimentos metodológicos que não foram utilizados neste projeto, tais como os estudos diários que têm sido realizados com amostras de militares (e.g., Reger et al., 2011). Seria interessante que em estudos futuros adotassem esta metodologia, visto que variáveis como o *engagement* no trabalho têm sido indicadas por alguns autores como tendo uma flutuação diária (e.g., van Woerkom, Oerlemans, & Bakker, 2016).

Centrando-nos no procedimento e metodologia utilizados em cada um dos estudos empíricos que compõem esta tese, podemos enumerar algumas limitações que se mostraram transversais a todos os estudos. Em primeiro lugar, neste projeto procedemos à aplicação de questionários de autorrelato. Este formato de recolha de dados apresenta por si só algumas limitações. Nomeadamente, as correlações entre as variáveis poderão ter sido afetadas pelo método de variância comum. No entanto, a utilização desta metodologia (i.e., questionários de autorrelato) pareceu-nos o método mais adequado para capturar as perceções e as avaliações dos *peacekeepers* sobre as variáveis em investigação (Fox & Spector, 1999). Além disto, por exemplo, teria sido interessante obter dados objetivos sobre indicadores fisiológicos de *stress* dos participantes (e.g., índices de cortisol), conjuntamente com a avaliação subjetiva de bem-estar efetuada pelos

participantes. No entanto, uma vez que esta modalidade de análise não se tornou viável devido a contingências organizacionais e que o foco principal desta pesquisa foi a investigação dos fatores que podem vir a influenciar o bem-estar dos *peacekeepers* brasileiros durante uma missão de paz, (i.e., estratégias de *coping*, relação trabalho-família e comprometimento organizacional afetivo) os questionários de autorrelato pareceram, novamente, a abordagem mais adequada e que atenderam ao objetivo proposto. Além disso, de acordo com Spector (2006), as preocupações relativas ao método de variância comum associadas a dados de autorrelato podem ser exacerbadas. Por outro lado, com o intuito de colmatar esses problemas, seguimos as recomendações de Podsakoff e colegas (2003), nomeadamente: (1) os questionários foram revistos por peritos da academia e profissionais na área (i.e., investigadores experientes, *peacekeepers* [praças e oficiais] que integraram outros batalhões que não foram alvo desta investigação, além de oficiais-generais do Comando de Operações Terrestres do Exército Brasileiro) para garantir a adequação e clareza dos instrumentos de medida; (2) na descrição inicial do questionário, assegurámos o anonimato dos participantes, ressaltando ainda a inexistência de respostas certas ou erradas; (3) ao longo do questionário, a escala de tipo *Likert* e as respetivas respostas à escala foram variando de escala para escala; (4) usámos medidas já anteriormente validadas para a população brasileira; e (5) estatisticamente realizou-se o teste de Harman (Podsakoff et al., 2003) para verificar a possibilidade de apenas um fator explicar a variância. Em todos os estudos verificámos que a associação dos itens às respetivas variáveis obteve sempre o melhor ajuste aos dados. Além disto, destacamos o facto de a recolha dos dados ter sido realizada *on-line*, através de uma plataforma de inquéritos (i.e., o *Survey Monkey*). Este aspeto garantiu que um grande

número de militares pudessem ter acesso à investigação, uma vez que os militares da amostra possuíam um acesso facilitado à *internet*, bem como uma conta de correio eletrônica ativa (onde foi rececionado o convite para participarem no projeto). Sublinhe-se que todos os militares possuíam conhecimentos mínimos de informática na ótica do utilizador.

Outro aspeto que é comum a todos os estudos que compõem esta tese diz respeito às amostras utilizadas, nomeadamente: em todos os estudos as amostras são compostas exclusivamente por militares empregados num mesmo teatro de operações (i.e., MINUSTAH). Assim, as interpretações e generalizações feitas que contemplem stressores de natureza muito distinta das condições apresentadas neste contexto operacional deverão atender a estas especificidades. Seria interessante que pesquisas futuras investigassem outros teatros de operações (e.g., Missão Multidimensional Integrada das Nações Unidas para a Estabilização da República Centro Africana [MINUSCA], Missão das Nações Unidas na República Democrática do Congo [MONUSCO]) de forma a averiguar em que medida os resultados encontrados nesta tese são replicáveis.

Tal como mencionado anteriormente, enquanto o Estudo 1 e o estudo 3 têm um *design* longitudinal (com dois tempos de investigação), o Estudo 2 tem um *design* transversal (i.e., a informação sobre todas as variáveis em estudo foi recolhida numa única fase da missão). Desta forma, para essa investigação em específico (i.e., estudo 2) inviabilizamos interpretações causais da relação entre as variáveis.

Em suma, apesar de todas as limitações supra identificadas, as quais se poderão tentar contornar em estudos futuros, é importante reconhecer que esta tese conseguiu

reunir um conjunto de dados bastante expressivos, contribuindo para a elucidação dos fatores que podem influenciar o bem-estar dos militares do Exército Brasileiro em missão de paz sob a égide da ONU.

## **6.2. Implicações teóricas**

Iniciámos a apresentação dos resultados deste projeto, centrando-nos na perspectiva individual do militar, que nesta investigação enquadra o estudo do *coping* e as influências deste no bem-estar dos *peacekeepers* brasileiros em missão de paz (estudo 1).

Com a validação de uma medida capaz de analisar as estratégias de *coping* dos militares brasileiros (Estudo 1), esta tese deu uma importante contribuição teórica no campo da psicologia militar brasileira, mais especificamente, no contexto das *peacekeeping operations*. Concretamente, uma vez que os resultados obtidos demonstraram a robustez estatística do instrumento *brief-COPE* (Carver, 1997)<sup>13</sup>, esta medida demonstrou ser aplicável para enquadrarmos do ponto de vista teórico as várias estratégias de *coping* utilizadas pelos *peacekeepers* brasileiros nas fases de preparo e emprego numa missão de paz.

Adicionalmente, indo um pouco mais além, os resultados do estudo 1 vieram apresentar uma categorização das estratégias de *coping* utilizadas pelos militares na fase de preparo da tropa, relacionando-as com o bem-estar desses soldados durante a missão. Mais ainda, salientaram a existência de estratégias de *coping* (e.g., resolução de problemas) que têm uma influência positiva e significativa no bem-estar dos militares em missão de paz, e outras estratégias de *coping* (e.g., ações negativas) que têm um impacto negativo e significativo no bem-estar, e que, portanto, devem ser evitadas. Desta forma,

---

<sup>13</sup> Anteriormente validada por Brasileiro (2012) para o contexto cultural do Brasil.

do ponto de vista teórico, esta investigação veio contribuir para a psicologia aplicada ao contexto das missões de paz, ao revelar quais as especificidades relativamente às estratégias de  *coping*  utilizadas pelos  *peacekeepers*  em comparação com a população civil e outros contextos de operações militares (e.g., operações em ambientes de selva e combate convencional).

Examinando, agora, a perspectiva interpessoal do militar, o estudo 2, também de carácter inovador, veio contribuir significativamente para ampliar as evidências empíricas no campo da relação trabalho↔família em contexto militar. Esta investigação, reforçando os estudos anteriores (e.g., Britt et al., 2001; Chinchila & Moragas, 2009; Fontana & Rosenheck, 1998; Galantino & Ricota, 1998; Sheppard et al, 2010) salientou a vertente da Psicologia Positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) reconhecendo, que apesar dos inúmeros stressores presentes no contexto operacional de paz, uma missão com estas especificidades, pode ser uma oportunidade de enriquecimento para o militar, tanto no domínio do trabalho, quanto no domínio da família. Alinhado com os pressupostos postulados pela  *COR Theory*  (Hobfoll, 2002), o estudo 2 demonstrou que a percepção do militar do apoio recebido do cônjuge pode gerar mais enriquecimento tanto na direção da família→trabalho, quanto na direção do trabalho→família. Mais ainda, contribuiu para os estudos das operações de paz, no momento em que comprovou que quando o militar sente que o seu cônjuge o apoia na sua participação na missão de paz, esse apoio do cônjuge faz com que o militar sinta que a sua vida profissional contribui para melhorar o desempenho do seu papel familiar e, por sua vez, esta percepção de enriquecimento trabalho→família contribuirá para níveis mais elevados de bem-estar (i.e., percepção de saúde e satisfação geral com a vida).

Por último, centrado na perspectiva das relações institucionais do militar, o estudo 3 apresentou um importante contributo para a ampliação das pesquisas sobre o comprometimento organizacional em contexto militar. A partir da análise da relação do comprometimento organizacional afetivo do militar com a instituição Exército Brasileiro elucidou-se a influência positiva e significativa desta variável para o bem-estar dos militares em missão de paz. Estes resultados vêm reforçar investigações anteriores (Bridger et al., 2007; Rosen & Martin, 1996), e indo um pouco mais além, o presente estudo demonstrou que o comprometimento organizacional afetivo tem uma influência que persiste ao longo do tempo. Mais ainda, esta investigação apresentou evidências empíricas de que o *engagement* no trabalho poderá ser uma variável mediadora que contribui para explicar a relação entre o comprometimento afetivo e os indicadores de bem-estar geral dos militares (i.e., percepção de saúde e satisfação geral com a vida). Desta forma, em primeiro lugar, o comprometimento organizacional afetivo contribuirá para aumentar os níveis de *engagement* no trabalho dos militares o qual, por sua vez, irá contribuir para aumentar o nível de bem-estar geral com a vida dos militares. Desta forma, sob o ponto de vista teórico, através dos resultados obtidos nesse estudo, os postulados defendidos na *COR Theory* (Hobfoll, 2002) são reforçados. De facto, tal como sugere a teoria, existe uma espiral de ganhos, onde os recursos obtidos num domínio darão origem a novos recursos noutros domínios.

### **6.3. Implicações práticas**

A realização deste projeto trouxe vários contributos para a prática da psicologia militar aplicada ao contexto das missões de paz e em contextos operacionais que apresentem indutores de desconforto semelhantes aos analisados nesta investigação.

Em primeiro lugar, podemos referir que o uso do instrumento *brief-COPE* (Carver,1997) mostrou-se válido para a população de militares do Exército Brasileiro, revelando-se como uma ferramenta eficaz para o diagnóstico e categorização das estratégias de *coping* utilizadas por estes profissionais. Conhecendo o efeito dessas diferentes estratégias de *coping* no bem-estar dos *peacekeepers*, podem ser delineados avanços no processo de preparo psicológico, visando a melhoria contínua do trabalho de monitorização psicológica em futuras missões. De forma concreta, durante a fase de preparo para a missão (T1), poder-se-á utilizar estratégias, por exemplo *coaching* psicológico, para que seja incentivado o uso das estratégias de *coping* de resolução de problemas. Mais ainda, poderão ser reforçadas a não utilização de estratégias de *coping* do tipo ações negativas entre os *peacekeepers*, dada a comprovação empírica do impacto negativo destas estratégias para o bem-estar do militar durante a missão.

Em segundo lugar, centrando-nos na perspectiva das relações familiares do *peacekeeper*, é crucial salientar a relevância dos investimentos em diretrizes de apoio à família, por parte da Instituição Exército Brasileiro. Este estudo reforça a importância do apoio do cônjuge para o bem-estar do militar numa missão de paz. Assim, não só na fase de preparo da tropa, mas também na fase de emprego da tropa, estratégias de *coaching* que envolvam os cônjuges dos militares, são de importância capital para o bem-estar dos *peacekeepers* durante a missão. Além disso, a elaboração e distribuição de guias e

manuais que busquem a consciencialização de toda a esfera familiar dos desafios que poderão ser enfrentados durante a missão de paz, poderão ter um impacto positivo no bem-estar do militar durante a missão. Uma vez mais, o estudo 2 está alinhado a investigações anteriores (e.g., Dandeker, French, Birtles, & Wesseley, 2006; Dursun & Sudon, 2009; Drummet, Coleman, & Cable, 2003) e ressalta que é preciso apostar em práticas que possam aumentar o suporte do cônjuge durante a missão de paz. O apoio do cônjuge, embora não anule os stressores presentes numa missão de paz, faz com que o militar se sinta mais capaz em lidar com estes desafios ao longo de uma *peacekeeping operation*.

Por fim, o estudo 3 demonstra a importância do comprometimento organizacional afetivo para o bem-estar do militar numa missão de paz. Mais precisamente, observou-se que será fundamental na fase de preparo ter em atenção esta variável porque ela assegura a manutenção do bem-estar do militar no decurso da missão. No entanto, apesar dos militares do Exército Brasileiro apresentarem níveis elevados de comprometimento organizacional afetivo em todas as fases da missão que foram alvo desta investigação (i.e., T1 e T2) este comprometimento deve ser estimulado, também na fase de emprego da tropa (T2), momento no qual percebemos um ligeiro decréscimo, ao compararmos com a fase de preparo da tropa (T1). Por exemplo, seria interessante, que durante o emprego da tropa no teatro de operações fosse desenvolvido um programa de *feedbacks* regulares que enfatizassem, por exemplo, durante os *debriefings*, i.e., reunião com os militares, os impactos concretos das ações realizadas pelo batalhão nas áreas de responsabilidade dos soldados. A perceção do cumprimento dos objetivos, reforçam os sentimentos individuais de perceção de sucesso na missão. De facto, o reconhecimento

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

por parte dos militares da importância do seu trabalho durante uma operação militar, pode contribuir para uma maior identificação com o Exército o que pode resultar em níveis de *engagement* no trabalho mais elevados durante a missão (Britt, Adler & Bartone, 2001).



## Referências

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420. doi:10.1037/0021-9010.81.4.411
- Adler, A. B., Litz, B. T., & Bartone, P. T. (2003). The nature of peacekeeping stressors. In T. W. Britt & A. B. Adler (Eds.), *Psychological dimensions to war and peace. The psychology of the peacekeeper: Lessons from the field* (pp. 149-167). Westport, CT, US: Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Aguilar, S. (2015). A participação do Brasil nas operações de paz: Passado, presente e future. *Brasiliانا – Journal for Brazilian Studies, 3*(2), 113-141. doi: <https://doi.org/10.25160/v3.i2/d5>
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders – results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of affective disorders, 88*(1), 55-62.
- Al-Dubai, S. A., Al-Naggar, R. A., Alshagga, M. A., & Rampal, K. R. (2011). Stress and coping strategies of students in a medical faculty in Malaysia. *The Malaysian Journal of Medical Sciences, 18*(3), 57-64.
- Allen, N. J. (2003). Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice. *Military Psychology, 15* (3), 237-253. doi: 10.1207/S15327876MP1503\_06

- Anunciação, C. (2010). *Coping e Stress Traumático em Combatentes*. Lisboa: Liga dos Combatentes. 31.
- Arbuckle, J. L., (2003). *Amos 5.0 update to the amos user's guide*. Chicago, Illinois, USA: SmallWaters.
- Asmundson, G. J., Wright, K. D., McCreary, D. R., & Pedlar, D. (2003). Post-traumatic stress disorder symptoms in United Nations peacekeepers: An examination of factor structure in peacekeepers with and without chronic pain. *Cognitive Behaviour Therapy*, 32(1), 26-37. doi: 10.1080/16506070310003648
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work–family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex roles*, 53(7-8), 453-471. doi:10.1007/s11199-005-7134-8
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Barak, M. E. M., Levin, A., Nissly, J. A., & Lane, C. J. (2006). Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review*, 28(5), 548-577. doi: 10.1016/j.childyouth.2005.06.003
- Barnes, V. A., Davis, H., & Treiber, F. A. (2007). Perceived stress, heart rate, and blood pressure among adolescents with family members deployed in Operation Iraqi Freedom. *Military medicine*, 172(1), 40-43.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

- Barnett, G.C., & Hyde, J.S. (2001). Women, men, work and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. doi:10.1037//0022-3514.51.6.1173
- Baumesiter, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York, NY: Guilford.
- Bean, M. K., Gibson, D., Flattery, M., Duncan, A., & Hess, M. (2009). Psychosocial factors, quality of life, and psychological distress: ethnic differences in patients with heart failure. *Progress in Cardiovascular Nursing*, 24(4), 131-140.
- Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied psychology*, 78(4), 552-556. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.552>
- Böckerman, P., Bryson, A., & Ilmakunnasc, P. (2012). Does high involvement management improve worker wellbeing? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(2), 660-680. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.09.005>
- Booth, B., Segal, M., Bell, D., Martin, J., Ender, M., Rohall, D., & Nelson, J. (2007). *What we Know About Army Families: 2007 Update*. In U.S. Army MWR. Retrieved from <https://www.mwrbrandcentral.com/images/uploads/whatweknow2007.pdf>.

Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Oxford, England: Aldine.

Bradley, J., & Cartwright, S. (2002). Social support, job stress, health, and job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 9, 163-182.

Brasileiro, S. V., Orsini, M. R. C. A., Cavalcante, J. A., Bartholomeu, D., Montiel, J. M., Costa, P. S. S., & Costa, L. R., (2016). Controversies regarding the psychometric properties of the brief COPE: The case of the Brazilian-Portuguese version “COPE Breve”. *PLoS ONE*, 11(3). doi: 10.1371/journal.pone.0152233

Bridger, R. S., Kilminster, S., & Slaven, G. (2007). Occupational stress and strain in the naval service: 1999 and 2004. *Occupational Medicine*, 57(2), 92-97. doi: <https://doi.org/10.1093/occmed/kql124>

Britt, T.W., & Adler, A. B. (2003). *The psychology of the peacekeeper: Lessons from the field*. Westport, CT: Praegers Publishers.

Britt, T. W. (1998). Psychological ambiguities in peacekeeping. In H. J. Langholtz (Ed.), *The psychology of peacekeeping* (pp. 111-128). Westport, CT, US: Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.

Britt, T. W., & Adler, A. B. (1999). Stress and health during medical humanitarian assistance missions. *Military Medicine*, 164(4), 275-279.

Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 53-63. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.6.1.53>

- Bronfenbrenner, U. (1979). A future perspective. In *The ecology of human development: Experiments by nature and design* (pp. 3-13). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. In *International Encyclopedia of Education* (2nd ed., Vol. 3, pp. 1643-1647). Oxford: Elsevier.
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human: bioecological perspectives on human development*. Thousand Oaks: Sage.
- Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2018). Non-deployment factors affecting psychological wellbeing in military personnel: Literature review. *Journal of Mental Health, 27*(1), 80-90. doi: 10.1080/09638237.2016.1276536
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shacklock, K., Farr-Wharton, B., & Farr-Wharton, R. (2017). Management, bullying and the work outcomes of Australian paramilitary. *Australian & New Zealand Journal of Criminology, 50*(3), 341-359. doi: <https://doi.org/10.1177%2F0004865816647429>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2<sup>nd</sup> ed.). New York, NY, US: Taylor & Francis Group.
- Campbell, D. J., & Nobel, O. B. Y. (2009). Occupational stressors in military service: A review and framework. *Military Psychology, 21*(sup2), S47-S67. doi: <https://doi.org/10.1080/08995600903249149>
- Carels, R. A., Musher-Eizenman, D., Cacciapaglia, H., Pérez-Benítez, C. I., Christie, S., & O'Brien, W. (2004). Psychosocial functioning and physical symptoms in heart

- failure patients: a within-individual approach. *Journal of Psychosomatic Research*, 56(1), 95-101.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2013) Work-to-family enrichment and employees' well-being: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research*, 119, 373-387. doi: 10.1007/s11205-013-0475-8
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2018). Work-family conflict and enrichment mediates the relationship between job characteristics and well-being at work with Portuguese Marine Corps. *Armed Forces & Society*, 44(2), 301-321. doi: <https://doi.org/10.1177/0095327X17698121>
- Carver, C. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92-100.
- Carver, C., & Scheier, M. F. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 184-195.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Centro de Comunicação Social do Exército (CCOMSEx) (2018). *Brasil no Haiti: Um caso de sucesso 2004-2017 [Brazil in Haiti: A case of success 2004-2017]*. Verde-Oliva, 241.

## **Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil (2019). Retrieved from <http://www.ccopab.eb.mil.br/pt/>

Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias (2012). *Aspectos conclusivos sobre condições psicossociais do I ao XII CONTBRAS e sugestões para a melhoria do processo de avaliação psicológica- documento não publicado.* [Conclusive aspects about psychosocial conditions from the I to the XII Brazilian Contingents and suggestions for the improvement of the psychological evaluation process] Rio de Janeiro.

Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias [CEP] (2012). *Aspectos conclusivos sobre condições psicossociais do I ao XII CONTBRAS e sugestões para a melhoria do processo de avaliação psicológica- documento não publicado.* Rio de Janeiro.

Centro de Psicologia Aplicada do Exército Brasileiro [CPAEx] (2017). Retrieved from <http://www.cpaex.eb.mil.br/>

Centro de Psicologia Aplicada do Exército Brasileiro [CPAEx] (2019). Retrieved from <http://www.cpaex.eb.mil.br/>

Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158. doi: 10.1002/kpm.1542

Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement: A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission. *Military Psychology*, 22(2), 110-127. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/08995601003638934>

## Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti

- Chambel, M. J., Castanheira, F., Oliveira-Cruz, F., & Lopes, S. (2015). Work context support and Portuguese soldiers' well-being: The mediating role of autonomous motivation. *Military Psychology, 27*(5), 297-310. doi: <https://doi.org/10.1037/mil0000087>
- Chen, K. J., Yang, C. C., & Chiang, H. H. (2018). Model of coping strategies, resilience, psychological well-being, and perceived health among military personnel. *Journal of Medical Sciences, 38*(2), 73.
- Chinchilla, N., & Moragas, M. (2009). *Senhores do Nosso Destino*. [Lords of our destiny]. Lisboa, Portugal: Alêtheia Editores.
- Cohen, N. A, Hammen, C., Henry, R. M., & Daley, S. E. (2004). Effects of stress and social support on recurrence in bipolar disorder. *Journal of affective disorders, 82*(1), 143-147.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework. *Psychological Bulletin, 131*(2), 241-259. doi: [10.1037/0033-2909.131.2.241](https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.2.241)
- Cole, D. A., & Maxwell, S. E. (2003). Testing mediational models with longitudinal data: Questions and tips in the use of structural equation modeling. *Journal of abnormal psychology, 112*(4), 558. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-843X.112.4.558>
- Compas, B. E. (1987). Coping with stress during childhood and adolescence. *Psychological Bulletin, 101*, 393-403.

## Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti

- Croan, G. M., Levine, C. T., & Blankinship, D. A. (1992). Family adjustment to relocation (Technical Report No. 968). *Alexandria, VA: US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.*
- D'Ávila, P. R. (2016). *Liderança, qualidade de troca social em equipes de trabalho e o comprometimento organizacional: um estudo com peacekeepers brasileiros no Haiti* (PhD thesis). Retrieved from [https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/16721/Tese\\_Paolo\\_Rosi\\_dAvila\\_FGV\\_28\\_jun\\_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/16721/Tese_Paolo_Rosi_dAvila_FGV_28_jun_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De Souza, Y. R., & Feitosa, F. B. (2015). The impact of coping strategies on the operations in the jungle course of the Brazilian Army. *Military Psychology, 27*(6), 348-353. doi: 10.1037/mil0000084
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment, 49*(1), 71-75. doi: [http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 7*(4), 397-404. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-006-9000-y>
- Diener, E., Inglehart, R. & Tay, L. (2013). Theory and validity of life satisfaction scales. *Social Indicator Research, 112*(3) 497-527. doi:10.1007/s11205-012-0076-y
- Doron, J., Trouillet, R., Gana, K., Boiché, J., Neveu, D., & Ninot, G., (2014). Examination of the hierarchical structure of the brief COPE in a French sample: Empirical and theoretical convergences. *Journal of Personality Assessment, 96* (5), 567-575. doi: 10.1080/00223891.2014.886255

- Drummet, A. R., Coleman, M., & Cable, S. (2003). Military families under stress: Implications for family life education. *Family Relations*, *52*, 279-287.
- Ferrier-Auerbach, A. G., Erbes, C. R., Polusny, M. A., Rath, M., & Sponheim, S. R. (2010). Predictors of emotional distress reported by soldiers in the combat zone. *Journal of Psychiatric Research*, *44*, 470-476. doi:10.1016/j.jpsychires.2009.10.010
- Fialho, A. C. T. (2016). *Qualidade de Vida, Estratégias de Coping e Burnout nas Forças de Segurança* (Master's thesis, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Escola de Psicologia e Ciências da Vida). Retrieved from <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/7058/Tese%20Ana%20Fialho%20FINAL.pdf?sequence=1>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, *21*, 219-239.
- Folkman, S., Lazarus, L., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *50*, 992-1003.
- Folkman S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping health status and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, *50*(3), 571-579.
- Fontana, A., & Rosenheck, R. (1998). Psychological benefits and liabilities of traumatic exposure in the war zone. *Journal of Traumatic Stress*, *3*, 485-503.

- Ford, J. K., MacCallum, R. C., & Tait, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel Psychology, 39*, 291-314. doi:10.1111/j.1744-6570.1986.tb00583.x
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 915-931.
- Fraga, V. F., d'Ávila, P. R., & de Oliveira, F. B. (2018). *Liderança e qualidade das relações sociais: Relevância para o comprometimento em missões de paz*. Curitiba, Brazil: Appris.
- French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain* (Vol. 7). Chichester [Sussex]; New York: J. Wiley.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family: Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick and LE Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 143-162.
- Fuller, J. B., T. Barnett, K. H., Relyea, C. (2003). A social identity perspective on the relationships between perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Social Psychology, 143*, 789-791. doi: 10.1080/00224540309600432
- Gade, P. A. (2003). Organizational commitment in the military: An overview. *Military Psychology, 15*(3), 163-166. doi: [https://doi.org/10.1207/S15327876MP1503\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327876MP1503_01)

- Gade, P. A., Tiggler, R. B., & Schumm, W. R. (2003). The measurement and consequences of military organizational commitment in soldiers and spouses. *Military Psychology, 15*(3), 191-207. doi: [https://doi.org/10.1207/S15327876MP1503\\_03](https://doi.org/10.1207/S15327876MP1503_03)
- Gagné, M., Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R. (2008). A temporal analysis of the relation between organisational commitment and work motivation. *Psychologica Belgica, 48*(2-3). doi: <http://doi.org/10.5334/pb-48-2-3-219>
- Galantino, M. G., & Ricotta, G. (1999). Guerrieri e centristi, sedentari e umanitari. L'ideologia del militare e la sfida del peacekeeping [Sedentary and humanitarian, warriors and centrists. The military ideology and the challenge of peacekeeping]. In T. Ammendola (Ed.), *Missione in Bosnia. Le caratteristiche sociologiche dei militari italiani* [Mission in Bosnia. The sociological characteristics of the Italian military] (pp. 151-190). Milan, Italy: Franco Angeli.
- Gavinho, A. (2012). *Motivações, enriquecimento trabalho-família e apoio familiar percebido: Estudo exploratório com uma amostra de militares portugueses em missões de paz*. [Motivations, work – family enrichment and perceived family support: Exploratory study with a Portuguese military soldiers in a peacekeeping missions]. (Unpublished master's thesis). University of Lisbon, Lisbon.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology, 40*(1), 01-10.

- Gerbing, D. W., & Hamilton, J. G. (1996). Viability of exploratory factor analysis as a precursor to confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling, 3*, 62-72. doi:10.1080/10705519609540030
- Gewirtz, A. H., Polusny, M. A., DeGarmo, D. S., Khaylis, A., & Erbes, C. R. (2010). Posttraumatic stress symptoms among national guard soldiers deployed to Iraq: Associations with parenting behaviors and couple adjustment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 78*(5), 599-610. doi: 10.1037/a0020571
- Giunchi, M., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2015). Contract moderation effects on temporary agency workers' affective organizational commitment and perceptions of support. *Personnel Review, 44*(1), 22-38. doi: 10.1108/PR-03-2014-0061
- Glazer, S., & Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management, 15*(4), 329-344. doi: 10.1037/a0013135
- Greenberg, N., Iversen, A., Hull, L., Bland, D., & Wessely, S. (2008). Getting a peace of the action: measures of post traumatic stress in UK military peacekeepers. *Journal of the Royal Society of Medicine, 101*(2), 78-84. doi: <https://doi.org/10.1258%2Fjrsm.2007.070024>
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92.

- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111-126.
- Gove, W. R. (1972). The relationship between sex roles, marital status, and mental illness. *Social Forces, 51*(1), 34-44.
- Gove, W., Hughes, M., & Style, C. (1983). Does marriage have positive effects on the psychological well-being of the individual? *Journal of Health and Social Behavior, 24*(2), 122-131.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders, 141*(2-3), 415-424. doi:  
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Halbesleben, J. R., Wheeler, A. R., & Rossi, A. M. (2011). The costs and benefits of working with one's spouse: A two sample examination of spousal support, work–family conflict, and emotional exhaustion in work linked relationships. *Journal of Organizational Behavior, 33*(5), 597-615. doi:10.1002/job.771
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Marchand, G. C., & Dezsofi, J. A. (2006). Reducing the negative impact of work-family conflict on military personnel: Individual coping strategies and multilevel interventions. In C. A. E. Castro, A. B. Adler, & T. W. Britt, (Eds.), *Military life: The psychology of serving in peace and combat: The*

- military family* (Vol. 3, pp. 220-242). Westport, CT: Praeger Security International.
- Hayat, I., Zafar, M. (2015). Relationship between psychological well-being and coping strategies among parents with down syndrome children. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(1), 109-117.
- Heffner, T. S., & Gade, P. A. (2003). Commitment to nested collectives in special operations forces. *Military Psychology*, 15, 209-224.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York, NY: Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421. doi: <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Hobfoll, S. E., & Wells, J. D. (1998). Conservation of resources, stress, and aging. In Lomranz J. (Ed.), *Handbook of aging and mental health* (pp. 121-134). Boston, MA, US: Springer. doi: [https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0098-2\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0098-2_6)

- Holt-Lunstad, J., & Smith, T. B. (2012). Social relationships and mortality. *Personality Psychology Compass*, 6, 41-53. doi:10.1111/j.1751-9004.2011.00406.x
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and application* (pp. 77-99). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Irving, P. G., & Coleman, D. F. (2003). The moderating effect of different forms of commitment on role ambiguity-job tension relations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 20(2), 97-106. doi: 10.1111/j.1936-4490.2003.tb00696.x
- Kapsou, M., Panayiotou, G., Kokkinos, C. M., & Demetriou, A. G. (2010). Dimensionality of coping: An empirical contribution to the construct validation of the brief-COPE with a Greek-speaking sample. *Journal of Health Psychology*, 15(2), 215-229. doi:10.1177/1359105309346516
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military psychology*, 15(3), 225-236. doi: 10.1207/S15327876MP1503\_05
- Kaspersen, M., Matthiesen, S.B., Gøtestam, K.G., (2003). Social network as a moderator in the relation between trauma exposure and trauma reaction: A survey among UN soldiers and relief workers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 44(5), 415-423.
- Kim, Y., & Seidlitz, L. (2002). Spirituality moderates the effect of stress on emotional and physical adjustment. *Personality and Individual Differences*, 32, 1377-1390. doi:10.1016/S0191-8869(01)00128-3

- Kim, J. O., & Mueller, C. W., (1978). *Factor analysis: Statistical methods and practical issues*. Newbury Park: Sage.
- Kimemia, M., Asner-Self, K. K., & Daire, A. P. (2011). An exploratory factor analysis of the Brief COPE with a sample of Kenyan caregivers. *International Journal for the Advancement of Counselling, 33*, 149-160. doi: 10.1007/s10447-011-9122-8
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 235-258. doi:10.1046/j.1467-9450.2003.00362.x
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology, 13*, 231-249.
- Klein, D. M., Turvey, C. L., & Pies, C. J. (2007). Relationship of coping styles with quality of life and depressive symptoms in older heart failure patients. *Journal of Aging and Health, 19*(1), 22-38.
- Knoll, N., Rieckmann, N., & Schwarzer, R. (2005). Coping as a mediator between personality and stress outcomes: A longitudinal study with cataract surgery patients. *European Journal of Personality, 19*, 229-247. doi: 10.1002/per.546
- Kobasa, S. C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology, 42*(4), 707-717. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.42.4.707>

- Kuo, B. C. H. (2013). Collectivism and coping: Current theories, evidence, and measurement of collective coping. *International Journal of Psychology, 48*(3), 374-388. doi:10.1080/00207594.2011.640681.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2017). Meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior, 39*(4), 385-401. doi:10.1002/job.2234
- Lazarus, S. (1995). Psychological stress in the workplace. In R. Crandall, & P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational Stress: A Handbook* (pp. 3-14). Washington: Taylor & Francis
- Lazarus, S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry, 1*, 3-1.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in Human Behavior, 23*, 825-841. doi:10.1016/j.chb.2004.11.012
- Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of occupational health psychology, 14*(2), 182. doi: 10.1037/a0014115
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test the significance of the mediated effect. *Psychological Methods, 7*, 83-104.

- Maroco, J., Campos, J. B., Bonafé, F.S., Vinagre, M. G., & Pais-Ribeiro J. (2014). Adaptação transcultural Brasil-Portugal da escala Brief COPE para estudantes do ensino superior. [Transcultural adaptation Brazil-Portugal of the brief cope scale for college students]. *Psicologia, Saúde e Doenças*,15(2), 300-313.
- Maroco, J. P., Campos, J. A. D. B., Vinagre, M. G., & Pais-Ribeiro, J. L. (2014). Brazil-Portugal transcultural adaptation of the social support satisfaction scale for college students. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(2), 247-256. doi:10.1590/1678-7153.201427205
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381-396. doi:10. 1007/s10869-009-9141-1.
- Mellagi, A. G., (2016). *Peacekeepers e Controle do Estresse nas Missões de paz: Um Estudo das funções da religião no processo de enfrentamento.*[*Peacekeepers and stress management in peacekeeping operations: A study of the roles of religion in the coping process*] Ph.D. dissertation, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brazil.
- Mendes, D.C. (2013) *O estresse e os militares em missão de paz a política de suporte social e psicofísico aos militares brasileiros* (Monografia apresentada ao Departamento de Estudos da Escola Superior de Guerra como requisito à

obtenção do diploma do Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia – CAEPE – não publicada ) - Rio de Janeiro: Escola Superior de Guerra. Recuperado de [www.esg.br/images/Monografias/2013/MENDESD.pdf](http://www.esg.br/images/Monografias/2013/MENDESD.pdf)

Meng, H., Luo, Y., Huang, L., Wen, J., Ma, J., & Xi, J. (2017). On the relationships of resilience with organizational commitment and burnout: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-20. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1381136>

Meyer, B. (2001). Coping with severe mental illness: Relations of Brief COPE with symptoms, functioning, and well-being. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 23(4), 265-277.

Meyer, J. P. (2014). Employee commitment, motivation, and engagement: Exploring the links. In M. Gagné (Ed.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 33-49). New York, NY, US: Oxford University Press.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. doi: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publishers.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, *11*(3), 299-326. doi: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of vocational behavior*, *77*(2), 323-337. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, *74*(1), 152-156. doi: [10.1037/0021-9010.74.1.152](https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.152)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, *61*(1), 20-52. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Ministério da Defesa (2019). Estratégia Nacional de Defesa da República Federativa do Brasil. Retrieved from [https://www.defesa.gov.br/arquivos/estado\\_e\\_defesa/END-PND\\_Optimized.pdf](https://www.defesa.gov.br/arquivos/estado_e_defesa/END-PND_Optimized.pdf)
- Miyazaki, Y., Bodenhorn, N., Zalaquett, C., & Kok-Mun Ng. (2008). Factorial structure of brief cope for international students attending U.S. colleges. *College Student Journal*, *42*(3), 795-806.
- Moldjord, C., Fossum, L. K., & Holen, A. (2003). Coping with peacekeeping stress. In T.W. Britt & A. B. Adler (Eds.), *Psychology of the peacekeeper: Lessons from the field* (pp.169-184). Westport, CT, Preager Publishers.

Monzani, D., Steca, P., Greco, A., D'Addario, M., Cappelletti, E., & Pancani, L. (2015).

The situational version of the Brief COPE: Dimensionality and relationships with goal-related variables. *Europe's Journal of Psychology*, *11*(2), 295-310. doi:10.5964/ejop.v11i2.935

Morán, C., Mendez Hinojosa, L., González Ramírez, M., Landero-Hernández, R., &

Menezes, E. (2014). Evaluación de las propiedades psicométricas del Brief COPE, su relación con el NEO PI-R y diferencias de género en Brasil. [Evaluation of the psychometric properties of the Brief COPE, its relationship with the NEO PI-R and gender differences in Brazil]. *Universitas Psychologica*, *13*(4), 1305-1320.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages:*

*The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic press.

Nahlen Bose, C., Bjorling, G., Elfstrom, M. L., Persson, H., & Saboonchi, F. (2015).

Assessment of coping strategies and their associations with health related quality of life in patients with chronic heart failure: the Brief COPE restructured. *Cardiology Research*, *6*(2), 239-248. doi: 10.14740/cr385w

Nahlen Bose, C., Persson, H., Björling, G., Ljunggren, G., Elfström, M. L., & Saboonchi,

F. (2016). Evaluation of a coping effectiveness training intervention in patients with chronic heart failure—a randomized controlled trial. *European Journal of Cardiovascular Nursing*, *15*(7), 537-548.

- Nash, W. P., Boasso, A. M., Steenkamp, M. M., Larson, J. L., Lubin, R. E., & Litz, B. T. (2015). Posttraumatic stress in deployed Marines: Prospective trajectories of early adaptation. *Journal of Abnormal Psychology, 124*(1), 155.
- Neto, F. (1992). Loneliness among Portuguese adolescents. *Social Behavior and Personality, 20*(1), 15-22. doi: 10.2224/sbp.1992.20.1.15
- Nicklin, J.M., Laurel A. McNall, L.A., Cerasoli, C.P., Varga, C. M., & McGivney, R.J. (2016). Teaching online: Applying need theory to the work–family interface. *American Journal of Distance Education, 30*(3), 167-179. doi: 10.1080/08923647.2016.1187042
- Oliveira, V. (2017). *A participação do militar do exército português em missões internacionais e a sua influência na dinâmica do sistema familiar. [The participation of the military of Portuguese army in international missions and its influence on the dynamics family sistem]*. Portuguese Military Academy, Lisbon.
- Overall, N. C., Fletcher, O. J. G., & Simpson, J. A. (2010). Helping each other grow: Romantic partner support, self-improvement, and relationship quality. *Personality and Social Psychology Bulletin, 36*(11), 1496-1513. doi: 10.1177/01461672103830
- Pais-Ribeiro, J., & Santos, C. (2001). Estudo conservador de adaptação do Ways of Coping Questionnaire a uma amostra e contexto portugueses. [Conservative study of adaptation of the Ways of Coping Questionnaire to Portuguese sample and context.] *Análise Psicológica, 19*(4), 491-502.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review, 12*, 299-312.

- Park, N. (2011). Military children and families: strengths and challenges during peace and war. *American Psychologist*, *66*(1), 65-72. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0021249>
- Paukert, A. L., LeMaire, A., & Cully, J. A. (2009). Predictors of depressive symptoms in older veterans with heart failure. *Aging & Mental Health*, *13*(4), 601-610.
- Peiró, J. M. (2008). Stress and coping at work: New research trends and their implications for practice. In K.Naswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Eds.), *The individual in the changing working life* (pp. 284, 310). Cambridge: Cambridge University Press. doi: 10.1017/CBO9780511490064.014.
- Pearlin, L. I., & Johnson, J. S. (1977). Marital status, life-strains and depression. *American Sociological Review*, 704-715.
- Pietrzak, R. H., Johnson, D. C., Goldstein, M. B., Malley, J. C., Rivers, A. J., Morgan, C. A., & Southwick, S. M. (2010). Psychosocial buffers of traumatic stress, depressive symptoms, and psychosocial difficulties in veterans of operations enduring freedom and Iraqi freedom: The role of resilience, unit support, and post-deployment social support. *Journal of Affective Disorders*, *120*, 188-192. doi:10.1016/j.jad.2009.04.015
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879-903.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P., & Lee, J. Y. (2003). The mismeasure of man (agement) and its implications for leadership research. *The*

*Leadership Quarterly*, 14(6), 615-656. doi:  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.08.002>

Portaria nº 100 de 20 de outubro de 2004, do Departamento de Ensino e Pesquisa. Aprova as Normas para a Avaliação Psicológica nos processos seletivos no âmbito do Exército Brasileiro. Boletim do Exército No 44 (2004). Acedido a 24 de outubro de 2016. Disponível em [www.sgex.eb.mil.br/be\\_ostensivo/Be2004/Be2004pdf/be44-04.pdf](http://www.sgex.eb.mil.br/be_ostensivo/Be2004/Be2004pdf/be44-04.pdf)

Portaria nº 182 de 23 de dezembro de 2009, Aprova as diretrizes para as atividades relacionadas ao preparo, ao emprego e à desmobilização de militares do Exército Brasileiro, empregados em missões de paz de caráter individual. Boletim do Exército: 34 (2009) acedido em 22 de julho de 2016. Disponível em [www.sgex.eb.mil.br/sistemas/be/copiar.php?codarquivo=1184&act=bre](http://www.sgex.eb.mil.br/sistemas/be/copiar.php?codarquivo=1184&act=bre)

Portaria nº 2.090/MD, de 12 de julho de 2013 do Ministério da Defesa do Brasil. Dispõe sobre o "Manual de Operações de Paz". Boletim do Exército: 29 (2013) acedido em 22 de julho de 2016. Disponível em <http://www.sgex.eb.mil.br/sistemas/be/copiar.php?codarquivo=1176&act=bre>

Portaria nº 1.351, de 24 de setembro de 2015, Cria e ativa o Centro de Psicologia Aplicada do Exército e dá outras providências. Boletim do Exército: 39 (2015) acedido em 22 de julho de 2016. Disponível em <http://www.sgex.eb.mil.br/sistemas/be/copiar.php?codarquivo=1385&act=bre>

Qiao, G. Sijian Li, Jie Hu (2011) Stress, coping, and psychological well-being among new graduate nurses in China. *Home Health Care Management & Practice*, 23(6), 398-403. doi:10.1177/1084822311405828

- Reger, G. M., Holloway, K. M., Candy, C., Rothbaum, B. O., Difede, J., Rizzo, A. A., & Gahm, G. A. (2011). Effectiveness of virtual reality exposure therapy for active duty soldiers in a military mental health clinic. *Journal of traumatic stress, 24*(1), 93-96. doi: 10.1002/jts.20574
- Ribeiro, J. L. Pais, & Rodrigues, A. P., (2004). Questões acerca do coping: A propósito do estudo de adaptação do Brief COPE.[Questions about coping: About the adaptation study of Brief COPE]. *Psicologia, Saúde & Doenças, 5*(1), 3-15.
- Rice, V., & Liu, B. (2016). Personal resilience and coping Part II: Identifying resilience and coping among US military service members and veterans with implications for work. *Work, 54*(2), 335-350.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology, 40*, 425-433.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714. doi:10.1037/00219010.87.4.698
- Rodríguez, I., Kozusznik, W. M., Peiró, J. M., Tordera, N. (2018). Individual, co-active and collective coping and organizational stress: A longitudinal study. *European Management Journal*, online first. doi: 10.1016/j.emj.2018.06.002
- Rosa, F. H., & Hutz, C. S. (2008). Psicologia positiva em ambientes militares: Bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro. [Positive psychology in military environments: Subjective well-being among Brazilian Army cadets]. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 60*(2), 157-171.

- Rosen, L. N., & Martin, L. (1996). Childhood antecedents of psychological adaptation to military life. *Military medicine*, *161*(11), 665-668. doi: <https://doi.org/10.1093/milmed/161.11.665>
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, *45*, 369-386. doi: 10.2307/3069352
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, *52*(1), 141-166.
- Ryff, C., & Keyes, L. (1995). The structure of psychological well-being: Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69* (4), 719-727.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I., & Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, stress & coping*, *23*(1), 53-70. doi: <https://doi.org/10.1080/10615800802609965>
- Sanjuán, P., Molero, F., Fuster, M. J., & Nouvilas, E. (2013). Coping with HIV related stigma and well-being. *Journal of Happiness Studies*, *14*(2), 709-722.
- Santos, L. (2012). *Forças Armadas em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement, 66*(4), 701-716. doi: <https://doi.org/10.1177%2F0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*(7), 893-917. doi: <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology, 33*(5), 464-481. doi: <https://doi.org/10.1177%2F0022022102033005003>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management (Vol. 5): Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schmidt, K. H. (2007). Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain?. *International Journal of Stress Management, 14*(1), 26-40. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.14.1.26>
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.

Shadish, W. R. (2002). Revisiting field experimentation: Field notes for the future.

*Psychological Methods*, 7(1), 3-18. doi: 10.1037/1082-989X.7.1.3

Sheppard, S., Malatras, J. & Israel, A. (2010). The impact of deployment on U. S.

military families. *American Psychologist*, 65, 599-609. doi:10.1037/a0020332

Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American*

*psychologist*, 56(3), 216-217.

Schok, M. L., Kleber, R. J., Elands, M., & Weerts, J. M. P. (2008). Meaning as a mission:

A review of empirical studies on appraisals of war and peacekeeping experiences.

*Clinical Psychology Review*, 28, 357-365. doi: 10.1016/j.cpr.2007.04.005

Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in

relation to work performance and turnover intentions. *Human relations*, 42(7),

625-638.

Skomorovsky, A. (2014). Deployment stress and well-being among military spouses: The

role of social support. *Military Psychology*, 26(1), 44-54. doi:

10.1037/mil0000029

Siu, O. L. (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The

role of organisational commitment. *Applied Psychology: An International*

*Review*, 51(4), 527-544. doi: <https://doi.org/10.1111/1464-0597.t01-1-00106>

Snell, D. L., Siegert, R. J., Hay-Smith, E. J. C, Surgenor, L. J. (2011) Factor structure of

the Brief COPE in people with mild traumatic brain injury. *The Journal of Head*

*Trauma Rehabilitation*, 26(6), 468-477.

Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend.

*Organizational Research Methods*, 9(2), 221-232.

- Sreeramareddy, C. T., Shankar, P. R., Binu, V. S., Mukhopadhyay, C., Ray, B., & Menezes, R. G. (2007). Psychological morbidity, sources of stress and coping strategies among undergraduate medical students of Nepal. *BMC Medical Education*, 7, 26. doi: 10.1186/1472-6920-7-26.
- Sterling, B., & Allen, J. (1983). *Relationships among organizational attitudes, work environment, satisfaction with human resource programs and benefits, and Army career intentions* (Tech. Rep. No. 572). Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Stevens, J. (1992). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Erlbaum.
- Subedi, A. (2016). *Coping strategies and psychological well-being among Bhutanese refugees resettled in Ottawa, Canada*. Master's Thesis Queen's University Kingstons, Canada, <http://hdl.handle.net/1974/14877>
- Su, X. Y., Lau, J. T., Mak, W. W., Choi, K. C., Feng, T. J., Chen, X., ... & Song, J. M. (2015). A preliminary validation of the Brief COPE instrument for assessing coping strategies among people living with HIV in China. *Infectious diseases of poverty*, 4(1), 41.
- Taris, T. W., & Kompier, M. A. (2006). Games researchers play: Extreme groups analysis and mediation analysis in longitudinal occupational health research. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 463-472. doi: <https://doi.org/10.5271/sjweh.1051>

- Ten Brummelhuis, T. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, *67*, 545-556. doi: 10.1037/a00272974
- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping, and social support processes: Where are we? What next?. *Journal of Health and Social Behavior*, *53-79*.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C.M., Taylor, S., Pelletier, L., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, *41(4)*, 213-226. doi: 10.1037/a0015167
- Tremble Jr, T. R., Kane, T. D., & Stewart, S. R. (1997). *A Note on Organizational Leadership as Problem Solving*. Retrieved from Defense Technical Information Center website: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a328330.pdf>
- Tremble, T. R., Payne, S. C., Finch, J. F., & Bullis, R. C. (2003). Opening organizational archives to research: Analog measures of organizational commitment. *Military Psychology*, *15(3)*, 167-190. doi:10.1207/S15327876MP1503\_02
- United Nations (2018). United Nations Peacekeeping. Retrieved from <http://www.un.org>
- United Nations (2019). United Nations Peacekeeping. Retrieved from <http://www.un.org>
- Van de Schoot, R. Lugtig, P., & Hox, J. (2012). A checklist for testing measurement invariance. *European Journal of Developmental Psychology*, *9(4)*, 486-492. doi: 10.1080/17405629.2012.686740
- van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of occupational health psychology*, *12(3)*, 279-300.

- Van Steenbergen, E. F. & Ellemers, N. (2009). Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617-642. doi:10.1002/job.569
- van Woerkom, M., Oerlemans, W., & Bakker, A. B. (2016). Strengths use and work engagement: A weekly diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 384-397.
- Vaux, A. (1988). *Social support: Theory, research and intervention*. New York: Praeger.
- Vitzthum, K., Mache, S., Joachim, R., Quarcoo, D., & Groneberg, D. A. (2009). Psychotrauma and effective treatment of post-traumatic stress disorder in soldiers and peacekeepers. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 4(1), 21.
- Ware, J. E., Davies-Avery, A., & Donald, C. A. (1978). *Conceptualization and measurement of health for adults in the health insurance study: Vol. V, general health perceptions*. Santa Monica, CA: Rand Corporation.
- Wattoo, M.A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469-484. doi:10.1108/CMS-07-2017-0211
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-461.
- Wayne, J.H., Grzywacz, J.G., Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and

- consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76. doi:  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Wessely, S. (2006). Serving in Bosnia made me appreciate living in Bristol: Stressful experiences, attitudes, and psychological needs of members of the United Kingdom Armed Forces. *Military Medicine*, 171(5), 376-380.
- Williams, A., Franche, R. L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 27-37.
- Wood, W., Rhodes, N., & Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*, 106(2), 249.
- World Health Organization (2012). Measurement of and target-setting for well-being: An initiative by the WHO Regional Office for Europe.
- Wright, T., & Bonett, D. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relations between organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1183-1190. doi: 0.1037/0021-9010.87.6.1183
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244. doi:  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International*

*Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823. doi:  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.763844>

Yalabik, Z. Y., Van Rossenberg, Y., Kinnie, N., & Swart, J. (2015). Engaged and committed? The relationship between work engagement and commitment in professional service firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(12), 1602-1621. doi:  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2014.953972>

Yamashita, K., Saito, M., & Takao, T. (2012). Stress and coping styles in Japanese nursing students. *International Journal of Nursing Practice*, 18(5), 489-496.

Yusoff, N., Low, W.Y., & Yip, C. H. (2010). Reliability and validity of the Brief COPE scale (English version) among women with breast cancer undergoing treatment of adjuvant chemotherapy: A Malaysian study. *Medical Journal of Malaysia*, 65(1), 41-44.

Zickar, M. J., Gibby, R. E., & Jenny, T. (2004). Job attitudes of workers with two jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 222-235. doi:  
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00047-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00047-2)

## **Apêndices**



## Questionário T1

Ao responder a este questionário você estará participando de uma pesquisa coordenada pela Profª Drª Maria José Chambel da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa e que está sendo desenvolvida pela Cap QCO Psi **Carolina** Rodrigues Silveira, como parte do seu doutoramento em Psicologia com o objetivo de aprimorar o processo de Preparação, Acompanhamento e Desmobilização Psicológica de militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz e de apontar alternativas de apoio e de acompanhamento psicossocial para os dependentes desses militares que ficaram no Brasil.

### O que é este questionário?

Este questionário abordará vários aspectos do **MOMENTO QUE ANTECEDE O SEU EMBARQUE** para a missão no Haiti e o modo como você se sente no seu dia-a-dia.

Isto não é um teste ou avaliação; portanto, não há respostas certas ou erradas. Esta tarefa demorará cerca de 20 minutos e poderá desistir em qualquer momento.

### NÃO SE TRATA DE UM PROCESSO SELETIVO.

Queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do questionário para podermos melhorar a preparação de militares que irão cumprir uma missão de paz. Por favor, leia cada questão com cuidado, mas responda imediatamente assinalando com um “X” a opção que melhor corresponde à sua opinião.

### Quem vai ver as minhas respostas?

A informação que você der é totalmente confidencial. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas dos seus colegas, estatisticamente, para que nenhuma das respostas individuais de cada militar possa ser identificada.

Será mantido um sigilo absoluto acerca dos seus dados.

Esta investigação será desenvolvida em três momentos diferentes, porque é muito importante conhecer aquilo que os militares pensam sobre esta missão no Haiti ao longo do tempo. Para que possamos estabelecer relação entre as suas respostas nestes três momentos, pedimos-lhe que escreva um código pessoal nas quadrículas que se encontram a seguir.

Trata-se de uma pesquisa longitudinal, realizada em 3 etapas. Por isso é necessário que você preencha com os três primeiros números do seu CPF, os três primeiros números do RG e o primeiro nome de seu pai e o primeiro nome da sua mãe, **PORÉM OS DADOS SERÃO MANTIDOS EM SIGILO.**

Essa forma de identificação é necessária para analisarmos os dados nas outras etapas da pesquisa.

CPF

--	--	--

RG

--	--	--

Primeiro nome da mãe \_\_\_\_\_

Primeiro nome do pai \_\_\_\_\_

**Dados Sociodemográficos**

É importante para nós conhecermos mais a respeito de cada um dos capacetes azuis, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos de militares.

<p><b>Gênero:</b>                  Masculino.....<input type="checkbox"/>                  Feminino.....<input type="checkbox"/></p> <p><b>Estado Civil:</b>                  Solteiro.....<input type="checkbox"/>                  Casado/ União Estável.....<input type="checkbox"/>                  Separado/divorciado.....<input type="checkbox"/></p>	<p><b>Idade:</b> _____ anos</p> <p><b>Reside atualmente:</b>                  Com os pais.....<input type="checkbox"/>                  Com o cônjuge.....<input type="checkbox"/>                  Com amigos.....<input type="checkbox"/>                  Com familiares.....<input type="checkbox"/>                  Sozinho.....<input type="checkbox"/></p> <p><b>Possui filhos?</b>                  Sim.....<input type="checkbox"/>                  Não.....<input type="checkbox"/>                  Quantos?.....<input type="checkbox"/></p> <p><b>Caso possua filhos, eles residem com vc?</b>                  Sim.....<input type="checkbox"/>                  Não.....<input type="checkbox"/>                  Um(ns) reside(m) outro(s) não.....<input type="checkbox"/></p>	<p><b>Patente:</b>                  Soldado.....<input type="checkbox"/>                  Cabo.....<input type="checkbox"/>                  3° Sargento.....<input type="checkbox"/>                  2° Sargento.....<input type="checkbox"/>                  1° Sargento.....<input type="checkbox"/>                  Sub tenente.....<input type="checkbox"/>                  Aspirante.....<input type="checkbox"/>                  2° Tenente.....<input type="checkbox"/>                  1° Tenente.....<input type="checkbox"/>                  Capitão.....<input type="checkbox"/>                  Major.....<input type="checkbox"/>                  Tenente Coronel.....<input type="checkbox"/>                  Coronel.....<input type="checkbox"/>                  General.....<input type="checkbox"/></p>
<p><b>Há quanto tempo está no Exército?</b>                  Entre 1 e 5 anos.....<input type="checkbox"/>                  Entre 5 e 10 anos.....<input type="checkbox"/>                  Mais de 10 anos.....<input type="checkbox"/></p>	<p><b>Já participou de uma missão de paz?</b>                  Sim.....<input type="checkbox"/>                  Não.....<input type="checkbox"/></p> <p><b>Em caso afirmativo, especifique o nome da missão e o país:</b>.....                  .....</p>	<p><b>Nível de Instrução</b>                  1) Fundamental Incompleto.....<input type="checkbox"/>                  2) Fundamental Completo.....<input type="checkbox"/>                  3) Ensino Médio Incompleto.....<input type="checkbox"/>                  4) Ensino Médio Completo.....<input type="checkbox"/>                  5) Superior Incompleto.....<input type="checkbox"/>                  6) Superior Completo.....<input type="checkbox"/>                  7) Mestrado.....<input type="checkbox"/>                  8) Doutorado.....<input type="checkbox"/></p>

## O seu Trabalho

Nas seguintes questões pedimos-lhe que descreva algumas características do seu trabalho atual **na sua OM aqui do Brasil**. Para cada uma delas, indique qual a sua opinião

		Concordo Totalmente				
		Concordo				
		Não concordo nem discordo				
		Discordo				
		Discordo Totalmente				
		1	2	3	4	5
1.	O meu trabalho exige que eu trabalhe depressa.	1	2	3	4	5
2.	O meu trabalho exige que eu trabalhe duramente.	1	2	3	4	5
3.	No meu trabalho, tenho uma grande quantidade de coisas para fazer.	1	2	3	4	5
4.	Não tenho tempo para fazer todo o meu trabalho.	1	2	3	4	5
5.	Tenho demasiado trabalho para fazer.	1	2	3	4	5
6.	Sinto que não tenho tempo para terminar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
7.	Tenho que lidar com exigências contraditórias no meu trabalho.	1	2	3	4	5
8.	Tenho a possibilidade de decidir como organizar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
9.	Tenho controle sobre o que acontece no meu trabalho.	1	2	3	4	5
10.	O meu trabalho me permite tomar decisões por mim própria(o).	1	2	3	4	5
11.	No meu trabalho me é pedido que tome as minhas próprias decisões.	1	2	3	4	5

## A sua Ligação ao Exército Brasileiro

Nesta seção pedimos que reflita sobre a sua ligação com o Exército Brasileiro **atualmente**. Analise as afirmativas abaixo. Para cada uma delas, indique qual a sua opinião.

		Concordo Totalmente						
		Concordo						
		Concordo moderadamente					Não concordo nem discordo	
		Discordo moderadamente				Discordo		
		Discordo Totalmente						
1.	Ficaria muito feliz se desenvolvesse o resto da minha carreira no Exército Brasileiro.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Eu sinto os problemas Exército Brasileiro como meus.	1	2	3	4	5	6	7
3.	O Exército Brasileiro tem um elevado significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Eu não tenho um forte sentimento de pertencer ao Exército Brasileiro.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Eu não me sinto como “fazendo parte desta família” no Exército Brasileiro.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Eu não me sinto “ligado emocionalmente” ao Exército Brasileiro.	1	2	3	4	5	6	7

## A sua Saúde

Nesta seção as questões referem-se ao seu estado de saúde **NESTE MOMENTO**. Lembre-se que só pretendemos saber queixas recentes, não aquelas que ocorreram no passado. Por favor, indique a resposta que parece se adequar mais **a sua situação atual**, utilizando a seguinte escala:

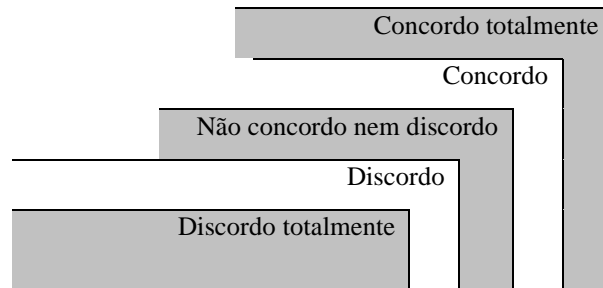
		Definitivamente Verdadeiro				
		Verdadeiro				
		Nem Verdadeiro Nem Falso			Falso	
		Definitivamente Falso				
1.	De acordo com os médicos, a minha saúde é excelente atualmente.	1	2	3	4	5
2.	Sinto-me melhor atualmente do que nunca.	1	2	3	4	5
3.	Sinto-me tão saudável como as outras pessoas.	1	2	3	4	5
4.	A minha saúde é excelente.	1	2	3	4	5

## A relação entre o seu trabalho e a sua família

Nesta seção pedimos que reflita sobre a relação entre o seu trabalho na sua Organização Militar aqui do Brasil e a sua família. Note que para concordar fortemente (5) com um item deve estar de acordo com a afirmação na totalidade.

		Concordo totalmente				
		Concordo				
		Não concordo nem discordo			Discordo	
		Discordo totalmente				
		1	2	3	4	5
1.	O meu envolvimento com o meu trabalho me ajuda a compreender diferentes pontos de vista e isto me ajuda a ser um melhor membro da minha família.	1	2	3	4	5
2.	O meu envolvimento com o meu trabalho me mantém com um bom humor e isto me ajuda a ser um melhor membro na minha família.	1	2	3	4	5
3.	O meu envolvimento com o meu trabalho me ajuda a me sentir preenchido(a) como pessoa e isto me ajuda a ser um melhor membro da minha família.	1	2	3	4	5
4.	O meu envolvimento com o meu trabalho me ajuda a ganhar conhecimentos e isto me faz ser um melhor membro na minha família.	1	2	3	4	5
5.	O meu envolvimento com o meu trabalho me faz sentir feliz e isto me ajuda a ser um melhor membro na minha família.	1	2	3	4	5
6.	O meu envolvimento com o meu trabalho me faz sentir realizado(a) e isto me ajuda a ser um melhor membro na minha família.	1	2	3	4	5
7.	O meu envolvimento com o meu trabalho me ajuda a adquirir competências e isto me faz ser um melhor membro na minha família.	1	2	3	4	5
8.	O meu envolvimento com o meu trabalho me faz sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um melhor membro na minha família.	1	2	3	4	5
9.	O meu envolvimento com o meu trabalho me dá uma sensação de sucesso e isto me faz ser um melhor membro na minha família.	1	2	3	4	5

Nesta seção pedimos que reflita sobre a relação entre a sua família e o seu trabalho na sua Organização Militar aqui do Brasil. Note que para concordar fortemente (5) com um item deve estar de acordo com a afirmação na totalidade.



1.	O meu envolvimento com a minha família me põe com bom humor e isto me ajuda a ser um melhor trabalhador.					
2.	O meu envolvimento com a minha família me ajuda a adquirir competências e me ajuda a ser um melhor militar.	1	2	3	4	5
3.	O meu envolvimento com a minha família me ajuda a ganhar conhecimentos sobre novos assuntos e isto me ajuda a ser um melhor militar.	1	2	3	4	5
4.	O meu envolvimento com a minha família me faz sentir feliz e isto me ajuda a ser um melhor militar.	1	2	3	4	5
5.	O meu envolvimento com a minha família me faz sentir realizado(a) e isto me ajuda a ser um melhor militar.	1	2	3	4	5
6.	O meu envolvimento com a minha família me faz sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um melhor militar.	1	2	3	4	5

Continue a refletir sobre as suas expectativas dos possíveis reflexos da Missão no BRABAT para a sua Família.

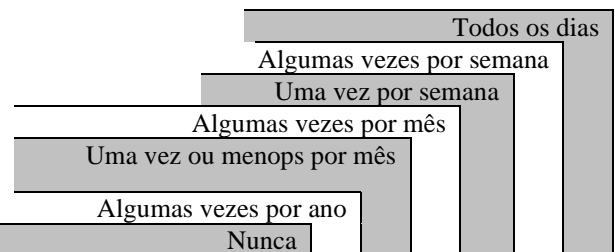
1.	Hoje, percebo que a (o) minha( meu) esposa(o) apoia a minha decisão de ser voluntário para o BRABAT.	1	2	3	4	5
2.	A (O) minha( meu) esposa(o) compreende o fato de ter que realizar tarefas extras na nossa família devido o meu afastamento pela missão no Haiti.	1	2	3	4	5
3.	A (O) minha( meu) esposa(o) fará um esforço para reduzir o impacto negativo da minha ausência na nossa família enquanto eu estiver na Missão no Haiti.	1	2	3	4	5
4.	Eu poderei contar com a (o) minha( meu) esposa(o) para me ajudar nas minhas responsabilidades familiares no período em que estiver cumprindo a minha missão no	1	2	3	4	5

**Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

	Haiti.					
5.	Hoje, acredito que a minha família receberá apoio por parte do Exército Brasileiro e isso minimizará o impacto negativo da minha ausência na nossa família enquanto eu estiver na Missão no Haiti.	1	2	3	4	5
6.	Hoje, acredito que a missão no Haiti contribuirá para que a família fique ainda mais unida.	1	2	3	4	5
7.	Hoje, acredito que os impactos negativos da minha ausência na minha família devido a missão no Haiti serão mínimos.	1	2	3	4	5
8.	Hoje, acredito que não existirão grandes mudanças na estrutura da minha família, devido a minha ausência durante a missão no Haiti.	1	2	3	4	5

**O Seu Bem-Estar**

Nesta seção encontram-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua atividade profissional. Por favor leia cada frase atentamente e pense se alguma vez se sentiu dessa forma frente ao seu trabalho. Se já teve esse sentimento, escreva o número (de 0 a 6) que melhor descreve **com que frequência se sente dessa forma.**



1.	No meu trabalho, sinto-me cheio (a) de energia	0	1	2	3	4	5	6
2.	Estou entusiasmado (a) com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
3.	Estou contente quando estou trabalhando intensamente.	0	1	2	3	4	5	6
4.	No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor.	0	1	2	3	4	5	6
5.	O meu trabalho me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
6.	Estou imerso no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
7.	Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
8.	Tenho orgulho do trabalho que faço.	0	1	2	3	4	5	6
9.	Esqueço-me “do resto” quando estou trabalhando.	0	1	2	3	4	5	6
10.	Sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
11.	Sinto-me desgastado (a) no fim do dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
12.	Sinto-me cansado(a) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
13.	Trabalhar durante todo o dia é realmente uma pressão para mim.	0	1	2	3	4	5	6
14.	Sinto-me esgotado(a) pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
15.	Perdi interesse pelo meu trabalho desde que comecei nessa OM.	0	1	2	3	4	5	6
16.	Perdi entusiasmo pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
17.	Quando estou trabalhando não gosto que me incomodem com outras coisas.	0	1	2	3	4	5	6
18.	Duvido do valor e da utilidade do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6



## Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti

15. Tento aceitar as coisas tais como estão acontecendo.	
16. Tento aprender a viver com a situação.	
17. Fico aborrecido e expresso os meus sentimentos.	
18. Sinto e expresso os meus sentimentos de aborrecimento.	
19. Tenho dito para mim mesmo: “Isto não é verdade”.	
20. Recuso-me a acreditar que isto esteja acontecendo comigo.	
21. Refugio-me em outras atividades para abstrair-me da situação.	
22. Faço outras coisas para pensar menos na situação, tais com o ir ao cinema, assistir TV, fazer compras, praticar um esporte.	
23. Desisto de me esforçar para obter o que quero.	
24. Simplesmente desisti de atingir o meu objetivo.	
25. Refugio-me no álcool ou outras drogas ( comprimidos) para me ajudar a superar os problemas;	
26. Uso álcool ou outras drogas ( comprimidos) para me sentir melhor.	
27. Enfrento a situação levando-a na brincadeira.	
28. Enfrento a situação com senso de humor.	

*Inventário Brief-Cope adaptado da Versão Portuguesa de Pais-Ribeiro e Rodrigues ( 2004)*

PAIS RIBEIRO, J.; RODRIGUES, A. Questões acerca do coping: a propósito do estudo de adaptação do Brief COPE. *Psicologia, Saúde & Doenças*, v. 5, n. 1, p. 3-15, 2004.

PERCZEK, R.; CARVER, C. S.; PRICE, A.A.; POZO-KADERMAN, C. Coping, mood, and aspects of personality in Spanish translation and evidence of convergence with English versions. *Journal of Personality Assessment*, v.74, p.63-87, 2000.

**Muito obrigada pela sua colaboração!**



**Questionário T2**

Ao responder a este questionário você estará participando da 2ª ETAPA de uma pesquisa coordenada pela Profª Drª Maria José Chambel da Universidade de Lisboa e que está sendo desenvolvida pela Cap QCO Psi **Carolina** Rodrigues Silveira, como parte do seu doutoramento em Psicologia com o objetivo de aprimorar o processo de Preparação, Acompanhamento e Desmobilização Psicológica de militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz e de apontar alternativas de apoio e de acompanhamento psicossocial para os dependentes desses militares que ficaram no Brasil.

**O que é este questionário?**

Este questionário abordará ASPECTOS ATUAIS da sua MISSÃO AQUI NO HAITI e o modo como você se sente no seu dia-a-dia.

Isto não é um teste ou avaliação; portanto, não há respostas certas ou erradas.

NÃO SE TRATA DE UM PROCESSO SELETIVO.

Queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do questionário para podermos melhorar a preparação de militares que irão cumprir uma missão de paz. Por favor, leia cada questão com cuidado, mas responda imediatamente assinalando com um “X” a opção que melhor corresponde à sua opinião.

**Quem vai ver as minhas respostas?**

A informação que você der é totalmente confidencial. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas dos seus colegas, estatisticamente, para que nenhuma das respostas individuais de cada militar possa ser identificada.

Será mantido um sigilo absoluto acerca dos seus dados.

Esta investigação será desenvolvida em três momentos diferentes, porque é muito importante conhecer aquilo que os militares pensam sobre esta missão no Haiti ao longo do tempo. Para que possamos estabelecer relação entre as suas respostas nestes três momentos, pedimos-lhe que escreva um código pessoal nas quadrículas que se encontram a seguir.

Trata-se de uma pesquisa longitudinal, realizada em 3 etapas. Por isso é necessário que você preencha com os três primeiros números do seu CPF, os três primeiros números do RG e o primeiro nome de seu pai e o primeiro nome da sua mãe, PORÉM OS DADOS SERÃO MANTIDOS EM SIGILO.

Essa forma de identificação é necessária para analisarmos os dados nas outras etapas da pesquisa.

CPF

--	--	--

RG

--	--	--

Primeiro nome da mãe \_\_\_\_\_

Primeiro nome do pai \_\_\_\_\_

**Dados Sociodemográficos**

É importante para nós conhecermos mais a respeito de cada um dos capacetes azuis, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos de militares.

<p><b>Gênero:</b>                  Masculino.....<input type="checkbox"/>                  Feminino.....<input type="checkbox"/></p> <p><b>Estado Civil:</b>                  Solteiro.....<input type="checkbox"/>                  Casado/ União Estável.....<input type="checkbox"/>                  Separado/divorciado.....<input type="checkbox"/>                  União Estável.....<input type="checkbox"/></p>	<p><b>Idade:</b> _____ anos</p> <p><b>Reside atualmente:</b></p> <p>Com os pais.....<input type="checkbox"/>                  Com o cônjuge.....<input type="checkbox"/>                  Com amigos.....<input type="checkbox"/>                  Com familiares.....<input type="checkbox"/>                  Sozinho.....<input type="checkbox"/></p> <p><b>Possui filhos?</b>                  Sim.....<input type="checkbox"/>                  Não.....<input type="checkbox"/>                  Quantos?.....<input type="checkbox"/></p> <p><b>Caso possua filhos, eles residem com vc?</b>                  Sim.....<input type="checkbox"/>                  Não.....<input type="checkbox"/>                  Um(ns) residem outros não <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Patente:</b>                  Soldado.....<input type="checkbox"/>                  Cabo.....<input type="checkbox"/>                  3º Sargento.....<input type="checkbox"/>                  2º Sargento.....<input type="checkbox"/>                  1º Sargento.....<input type="checkbox"/>                  Sub tenente.....<input type="checkbox"/>                  Aspirante.....<input type="checkbox"/>                  2º Tenente.....<input type="checkbox"/>                  1º Tenente.....<input type="checkbox"/>                  Capitão.....<input type="checkbox"/>                  Major.....<input type="checkbox"/>                  Tenente Coronel.....<input type="checkbox"/>                  Coronel.....<input type="checkbox"/>                  General.....<input type="checkbox"/></p>
<p><b>Há quanto tempo está no Exército?</b>                  Entre 1 e 5 anos.....<input type="checkbox"/>                  Entre 5 e 10 anos.....<input type="checkbox"/>                  Mais de 10 anos.....<input type="checkbox"/></p>	<p><b>Já participou de uma missão de paz?</b>                  Sim.....<input type="checkbox"/>                  Não.....<input type="checkbox"/></p> <p><b>Em caso afirmativo, especifique o nome da missão e o país:</b>.....                  .....</p>	<p><b>Nível de Instrução</b>                  3) Fundamental Incompleto.....<input type="checkbox"/>                  4) Fundamental Completo.....<input type="checkbox"/>                  3) Ensino Médio Incompleto.....<input type="checkbox"/>                  4) Ensino Médio Completo.....<input type="checkbox"/>                  9) Superior Incompleto.....<input type="checkbox"/>                  10) Superior Completo.....<input type="checkbox"/>                  11) Mestrado.....<input type="checkbox"/>                  12) Doutorado.....<input type="checkbox"/></p>

## O seu Trabalho

Nas seguintes questões pedimos-lhe que descreva algumas características do seu trabalho **atual aqui no BRABAT**. Para cada uma delas, indique qual a sua opinião.

		Concordo Totalmente				
		Concordo				
		Não concordo nem discordo			Discordo	
		Discordo Totalmente				
1.	O meu trabalho exige que eu trabalhe depressa.	1	2	3	4	5
2.	O meu trabalho exige que eu trabalhe duramente.	1	2	3	4	5
3.	No meu trabalho, tenho uma grande quantidade de coisas para fazer.	1	2	3	4	5
4.	Não tenho tempo para fazer todo o meu trabalho.	1	2	3	4	5
5.	Tenho demasiado trabalho para fazer.	1	2	3	4	5
6.	Sinto que não tenho tempo para terminar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
7.	Tenho que lidar com exigências contraditórias no meu trabalho.	1	2	3	4	5
8.	Tenho a possibilidade de decidir como organizar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
9.	Tenho controle sobre o que acontece no seu trabalho.	1	2	3	4	5
10.	O meu trabalho me permite tomar decisões por mim própria(o).	1	2	3	4	5
11.	No meu trabalho me é pedido que tome as minhas próprias decisões.	1	2	3	4	5

## A sua Ligação ao Exército Brasileiro

Nesta seção pedimos que reflita sobre a sua ligação com o Exército Brasileiro **atualmente**. Analise as afirmativas abaixo. Para cada uma delas, indique qual a sua opinião.

		Concordo Totalmente						
		Concordo						
		Concordo moderadamente					Discordo	
		Não concordo nem discordo				Discordo moderadamente		
		Discordo			Discordo Totalmente			
1.	Ficaria muito feliz se desenvolvesse o resto da minha carreira no Exército Brasileiro.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Eu sinto os problemas Exército Brasileiro como meus.	1	2	3	4	5	6	7
3.	O Exército Brasileiro tem um elevado significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Eu não tenho um forte sentimento de pertencer ao Exército Brasileiro.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Eu não me sinto como “fazendo parte desta família” no Exército Brasileiro.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Eu não me sinto “ligado emocionalmente” ao Exército Brasileiro.	1	2	3	4	5	6	7

## A sua Saúde

## Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti

Nesta seção as questões referem-se ao seu estado de saúde **NESTE MOMENTO**. Lembre-se que só pretendemos saber queixas recentes, não aquelas que ocorreram no passado.

Por favor, indique a resposta que parece se adequar mais **a sua situação atual**, utilizando a seguinte escala:

		Definitivamente Verdadeiro				
		Verdadeiro		Definitivamente Falso		
		Nem Verdadeiro	Nem Falso			
		Falso				
		Definitivamente Falso				
1.	De acordo com os médicos, a minha saúde é excelente atualmente.	1	2	3	4	5
2.	Sinto-me melhor atualmente do que nunca.	1	2	3	4	5
3.	Sinto-me tão saudável como as outras pessoas.	1	2	3	4	5
4.	A minha saúde é excelente.	1	2	3	4	5

## A relação entre o seu trabalho e a sua família

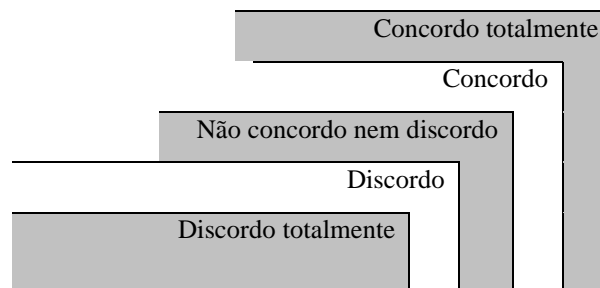
Nesta seção pedimos que reflita sobre a relação entre o seu trabalho **AQUI NO HAITI** e a sua família. Note que para concordar fortemente (5) com um item deve estar de acordo com a afirmação na totalidade.

		Concordo totalmente				
		Concordo			Discordo	
		Não concordo nem discordo		Discordo totalmente		
		Discordo				
1.	O meu envolvimento com a minha missão aqui no Haiti me mantém com um bom humor e isto me ajuda a ser um melhor membro na minha família, apesar de estar distante deles.	1	2	3	4	5
2.	O meu envolvimento com a minha missão aqui no Haiti me ajuda a ganhar conhecimentos e isto me faz ser um melhor membro na minha família, apesar de estar distante deles.	1	2	3	4	5
3.	O meu envolvimento com a minha missão aqui no Haiti me ajuda a compreender diferentes pontos de vista e isto me ajuda a ser um melhor membro da minha família, apesar de estar distante deles.	1	2	3	4	5
4.	O meu envolvimento com a minha missão aqui no Haiti me ajuda a me sentir preenchido(a) como pessoa e isto me ajuda a ser um melhor membro da minha família, apesar de estar distante deles.	1	2	3	4	5
5.	O meu envolvimento com a minha missão aqui no Haiti me faz sentir feliz e isto me ajuda a ser um melhor membro na minha família, apesar de estar distante deles.	1	2	3	4	5
6.	O meu envolvimento com a minha missão aqui no Haiti me faz sentir realizado(a) e isto me ajuda a ser um melhor membro na minha família, apesar de estar distante deles.	1	2	3	4	5
7.	O meu envolvimento com a minha missão aqui no Haiti me ajuda a adquirir competências e isto me faz ser um melhor membro na minha família, apesar de estar distante deles.	1	2	3	4	5
8.	O meu envolvimento com a minha missão aqui no Haiti me faz sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um melhor membro na minha família, apesar de estar distante deles.	1	2	3	4	5
9.	O meu envolvimento com a minha missão aqui no Haiti me dá uma sensação de	1	2	3	4	5

**Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

sucesso e isto me faz ser um melhor membro na minha família, apesar de estar distante deles.					
--	--	--	--	--	--

Nesta seção pedimos que reflita sobre a relação entre A SUA FAMÍLIA e o seu TRABALHO AQUI NO HAITI. Note que para concordar fortemente (5) com um item deve estar de acordo com a afirmação na totalidade.



1.	O meu envolvimento com a minha família me põe com bom humor e isto me ajuda a ser um melhor militar aqui na missão.	1	2	3	4	5
2.	O meu envolvimento com a minha família me ajuda a adquirir competências e me ajuda a ser um melhor militar aqui na missão.	1	2	3	4	5
3.	O meu envolvimento com a minha família me ajuda a ganhar conhecimentos sobre novos assuntos e isto me ajuda a ser um melhor militar aqui na missão.	1	2	3	4	5
4.	O meu envolvimento com a minha família me faz sentir feliz e isto me ajuda a ser um melhor militar aqui na missão.	1	2	3	4	5
5.	O meu envolvimento com a minha família me faz sentir realizado(a) e isto me ajuda a ser um melhor militar aqui na missão.	1	2	3	4	5
6.	O meu envolvimento com a minha família me faz sentir contente e otimista e isto me ajuda a ser um melhor militar aqui na missão.	1	2	3	4	5

Continue a refletir sobre os reflexos da Missão para a sua Família.

## Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti

		Quase sempre				
		Muitas vezes				
		Algumas vezes				
		Poucas vezes				
		Quase nunca				
1.	Hoje, percebo que a (o) minha( meu) esposa(o) tem me apoiado muito na minha missão aqui no BRABAT.	1	2	3	4	5
2.	A (O) minha( meu) esposa(o) compreende o fato de ter que realizar tarefas extras na nossa família devido o meu afastamento pela missão no Haiti.	1	2	3	4	5
3.	A (O) minha( meu) esposa(o) tem feito um esforço para reduzir o impacto negativo da minha ausência na nossa família enquanto eu estou aqui na Missão no Haiti.	1	2	3	4	5
4.	Eu posso contar com a (o) minha( meu) esposa(o) para me ajudar nas minhas responsabilidades familiares enquanto eu estou aqui no Haiti.	1	2	3	4	5
5.	Hoje, percebo que a minha família tem recebido um apoio muito grande por parte do Exército Brasileiro e isso minimiza o impacto negativo da minha ausência na nossa família.	1	2	3	4	5
6.	Hoje, acredito que a missão no Haiti contribui para que a minha família fique ainda mais unida.	1	2	3	4	5
7.	Hoje, acredito que os impactos negativos da minha ausência na minha família devido a missão no Haiti são mínimos.	1	2	3	4	5
8.	Hoje, acredito que não existem grandes mudanças na estrutura da minha família, devido a minha ausência na minha família devido a missão no Haiti.	1	2	3	4	5

## O Seu Bem-Estar

Nesta seção encontram-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua atividade profissional aqui no BRABAT. Por favor leia cada frase atentamente e pense se alguma vez se sentiu dessa forma frente ao seu trabalho AQUI NA

		Todos os dias						
		Algumas vezes por semana						
		Uma vez por semana						
		Algumas vezes por mês						
		Uma vez ou menos por mês						
		Algumas vezes por ano						
		Nunca						
1.	No meu trabalho, sinto-me cheio (a) de energia	0	1	2	3	4	5	6
2.	Estou entusiasmado (a) com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
3.	Estou contente quando estou trabalhando intensamente.	0	1	2	3	4	5	6
4.	No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor.	0	1	2	3	4	5	6
5.	O meu trabalho me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
6.	Estou imerso no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
7.	Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
8.	Tenho orgulho do trabalho que faço.	0	1	2	3	4	5	6
9.	Esqueço-me “do resto” quando estou trabalhando.	0	1	2	3	4	5	6
10.	Sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6



**Bem-Estar dos Militares do Exército Brasileiro em Missão de Paz no Haiti**

Coloque 0, 1, 2, ou 3 no espaço ao lado, escolhendo o número que **melhor descreve a sua forma de enfrentar os problemas.**

0	1	2	3
Não, em absoluto	Um pouco	Bastante	Muito

1. Concentro os meus esforços em alguma coisa que me permita enfrentar a situação.	
2. Tomo medidas para tentar melhorar a minha situação.	
3. Tento encontrar uma estratégia que me ajude no que tenho que fazer.	
4. Penso muito sobre a melhor forma de lidar com a situação.	
5. Peço conselhos e ajuda a pessoas para enfrentar melhor a situação.	
6. Peço ajuda e conselhos a pessoas que passaram pelo mesmo.	
7. Procuo apoio emocional de alguém ( família e amigos)	
8. Procuo o conforto e compreensão de alguém.	
9. Tento encontrar conforto na minha religião ou em uma crença espiritual	
10. Rezo ou medito.	
11. Tento analisar a situação de maneira diferente, de modo a torná-la mais positive.	
12. Procuo algo positivo em tudo o que está acontecendo.	
13. Faço críticas a mim mesmo.	
14. Culpo-me pelo que está acontecendo.	
15. Tento aceitar as coisas tais como estão acontecendo.	
16. Tento aprender a viver com a situação.	
17. Fico aborrecido e expresso os meus sentimentos.	
18. Sinto e expresso os meus sentimentos de aborrecimento.	
19. Tenho dito para mim mesmo: “Isto não é verdade”.	
20. Recuso-me a acreditar que isto esteja acontecendo comigo.	
21. Refugio-me em outras atividades para abstrair-me da situação.	
22. Faço outras coisas para pensar menos na situação, tais com o ir ao cinema, assistir TV, fazer compras, praticar um esporte.	
23. Desisto de me esforçar para obter o que quero.	
24. Simplesmente desist de atingir o meu objetivo.	
25. Refugio-me no álcool ou outras drogas ( comprimidos) para me ajudar a superar os problemas;	
26. Uso álcool ou outras drogas ( comprimidos) para me sentir melhor.	
27. Enfrento a situação levando-a na brincadeira.	
28. Enfrento a situação com senso de humor.	

**Muito obrigada pela sua colaboração!**