

A PSICOTÉCNICA NAS FÔRÇAS ARMADAS

Major AYRTON RODRIGUES XEREZ

A crescente ampliação dos domínios da Psicologia aplicada levou-a a imiscuir-se em todos os tipos da atividade humana. Isto se deve em parte, à convergência histórica de um conjunto de fatos :

a) a maior precisão dos resultados experimentais obtidos em laboratórios de psicologia ;

b) as novas exigências decorrentes de métodos mais aperfeiçoados utilizados na organização científica do trabalho ;

c) a crescente preocupação social de encontrar uma adequação racional entre o homem e o trabalho que executa.

As atividades profissionais e pedagógicas foram as que mais lucraram com os progressos assinalados, pois que os problemas de seleção profissional, de orientação educacional e profissional, a medida de rendimento da aprendizagem, a organização de equipes de trabalho, as questões relacionadas com mudança de ocupação ou promoção puderam ser melhor analisadas, interpretadas e, conseqüentemente, solucionadas dentro de maior adequação, com o emprêgo das novas técnicas. Em vários outros setores as novas técnicas vêm prestando valiosa colaboração, como por exemplo : organização de horários, estudos de tempo e de movimentos, análise do meio ambiente, incluindo pesquisas sobre opinião de grupos, atitudes sociais, moral do grupo, etc.

A realidade militar, complexa e múltipla, não poderia deixar de beneficiar-se com os progressos e técnicas alcançadas nesse domínio. Adaptando às necessidades as realizações civis, as forças armadas iniciaram o novo capítulo da Psicotéc-

nica militar. A grande maioria dos resultados obtidos após a utilização de medidas psicológicas e investigações específicas realizadas nesse campo ultrapassou as expectativas mais otimistas. Além da Psicologia, várias ciências foram solicitadas a colaborar no âmbito da Psicotécnica militar — a biologia, a sociologia e a estatística, principalmente — e de seu emprêgo simultâneo, dentro de criteriosa dosagem foi possível obter resultados tão promissores e vantajosos que, já hoje, nenhum cidadão ou nação pode encará-los com indiferença, uma vez que o objetivo principal é o aperfeiçoamento funcional do conjunto militar, com tôdas as satisfações individuais e coletivas implícitas no conhecido *slogan* : "the right man in the right place".

Um problema de excepcional importância domina a atividade do psicologista militar — a adaptação criteriosa do soldado às suas tarefas, levando em conta suas aptidões, interesses e conhecimentos gerais ou técnicos. O objetivo principal, como já ficou dito acima, é colocar cada um dentro do complexo conjunto hierárquico e funcional, a fim de que o rendimento máximo seja atingido dentro da maior economia de tempo, garantido também o ajustamento do individuo ao meio. Datam de uma época relativamente recente os esforços que diferentes nações vêm envidando no sentido de adotar instrumentos de medida psicológica, baseados em investigações científicas, na organização das forças armadas. A psicotécnica militar parece ser, sem dúvida, a herdeira direta da psicotécnica industrial e ainda hoje caminham paralelamente as duas.

Analisar as principais etapas desta trajetória em busca do melhor conhecimento do indivíduo e do grupo é compreender a dificuldade dos obstáculos vencidos; e identificar as contribuições dos vários processos explorados é avaliar a precisão e a validade das técnicas científicas que prevaleceram.

A) Processos tradicionais :

Inicialmente os próprios fundamentos da seleção e da orientação profissional no Exército foram contestados. Por que introduzir no Exército novas técnicas, aparentemente rígidas e dispendiosas, quando os processos tradicionais atendem às necessidades? Não estará implícito na verificação do rendimento obtido um critério sadio de adaptação profissional? E quando a questão se relacionar com a escolha de homens para determinada missão não será o caso de submeter os candidatos a uma prova fazendo-os realizar, sob forma de experiência, o próprio trabalho em questão? Os problemas relacionados com o engajamento e o recrutamento não poderão ser entregues a oficiais, cuja experiência e perspicácia já constituem em si garantias para o sucesso do trabalho?

E muitas vezes destas prevenções antigas continuam de pé ainda hoje, isto é, nos dias que correm... Convém por isso sublinhar a fragilidade das mesmas. Verificar "a posteriori" o rendimento alcançado não constitui previsão; pelo contrário, inclui freqüentemente a aceitação de perda, muitas vezes, consideráveis fomentadoras até de descontentamento generalizado. Adotar tão somente o método de experiências de trabalho, sem cercar-se de certas precauções experimentais indispensáveis, poderá levar à coleta de resultados fragmentários não representativos da validade dos fatos, e ainda a um levantamento pouco compreensivo das possibilidades individuais. Finalmente, confiar a classificação do pessoal, incluídos aqui os aspectos da seleção, orientação e readaptação do efetivo, a personalidade de

elite seria, pelo menos, incorrer no grave risco de tudo confiar ao subjetivismo de alguns poucos indivíduos.

As técnicas hoje utilizadas não surgiram de repente; são também o resultado de um progresso lento e continuado. Podemos traçar suas origens até a época em que processos pseudo-científicos (grafologia, fisionomia, sinais astrais), pretendiam identificar ou descobrir sinais reveladores da personalidade humana, surge depois o estágio intermediário do estudo clínico dos indivíduos até chegarmos à época atual, em que a utilização coletiva de testes ou provas objetivas se revela cada vez mais dominante e eficiente.

B) Técnicas psicométricas :

Um teste é um instrumento de medida psicológica, dotado de certas características e que permite medir um atributo pessoal, além de indicar a localização do indivíduo dentro do grupo (normas relacionadas com a idade, a escolaridade, o grupo cultural, etc.).

A aplicabilidade dos testes alcança praticamente todos os domínios da personalidade humana, pois que é possível, por meio deles, medir processos perceptivos dentre os mais elementares até as funções mais elaboradas da vida mental. Isto implica em dizer que existe uma grande variedade de testes, cuja forma varia de acordo com o objetivo dos mesmos. Podemos, de u'a maneira simplista, classificá-los sob o ponto de vista da forma, em três grandes grupos :

- testes de aparelhos — em geral ligados a medidas fisiológicas (coordenação visual, acuidade auditiva, etc);
- testes de manipulação — em geral ligados a medidas de destreza ou habilidades (quebra-cabeças, montagem e desmontagem de peças, emprêgo correto de ferramentas, etc);
- testes de lápis e papel — os mais numerosos de todos, ser-

vindo à medida de quase todos os aspectos da personalidade humana e com a grande vantagem de poderem ser aplicados coletivamente.

As questões ou itens que constituem um teste podem variar: certo ou errado, múltipla escolha, pares, respostas certas, lacunas, etc.; qualquer que seja porém a forma das questões, ou a apresentação material da prova, todo e qualquer teste deverá ser aplicado de acordo com condições cuidadosas e definitivamente preestabelecidas, sob o risco de vermos invalidados, total ou parcialmente, os resultados obtidos.

Os testes devem satisfazer ainda a outras condições importantes:

- objetividade de julgamento, ou seja cada questão deve admitir tão somente uma resposta;
- validade, isto é, o teste deve medir aquilo que realmente pretende medir;
- precisão, isto é, o teste deve indicar constância de resultados quando repetido com os mesmos indivíduos;
- facilidade de aplicação, marcação, interpretação dos resultados. Na prática, em geral, não se utiliza apenas um teste para a medida de determinado atributo. Emprega-se, de preferência, uma série de testes que recebe o nome de bateria. É esse, por exemplo, o processo utilizado quando procuramos medir os aspectos individuais que mais interessam dentro de determinado quadro profissional.

Essa prática, hoje muito difundida, levou à conclusão de que os resultados obtidos por um indivíduo em um certo número de provas permitem, em grande escala, prever os resultados que esse mesmo indivíduo obterá em outros testes, isto significa dizer que as diferenças individuais são, em parte, concomitantes. Este fato levou os estudiosos à pre-

sença da seguinte pergunta: "Quantos e que testes serão capazes de fornecer valiosas indicações sobre o conjunto das aptidões e outras características da personalidade humana e qual sua importância relativa?"

A resposta a esta pergunta faz supor a coexistência, no mesmo indivíduo, de vários atributos independentes, passíveis de definição objetiva após um tratamento estatístico específico. São esses os trabalhos ora em curso que, graças ao método da análise fatorial (Spearman, Burt, Stephenson, e outros na Inglaterra e Thurstone, Hotelling, Holtzinger e outros nos Estados Unidos), tem orientado com mais segurança a organização de baterias de testes, fornecendo aos pesquisadores pontos de referência mais concretos e precisos.

Enquanto isso os grandes exércitos, durante a última guerra mundial (os Estados Unidos e a Grã-Bretanha principalmente), vêm utilizando os resultados obtidos na psicologia aplicada a outros ramos da atividade humana, não somente na construção de suas baterias seletivas, mas também para esclarecer outros problemas como: análise dos métodos de instrução e ensino, análise do emprêgo das novas armas de guerra e de novas missões (radar por exemplo), etc.

O método dos testes tem se revelado de grande utilidade e capacidade na medida e na investigação de capacidade psicofisiológicas e aptidões mentais (geral e específicos), mas não pode ser considerado como panacéia. A medida dos traços de personalidade, por exemplo, continua ainda em um estágio primário.

A título de conclusão podemos citar como principais contribuições da Psicotécnica junto às Forças Armadas os seguintes:

- 1 — A seleção preliminar do efetivo, visando essencialmente excluir os inaptos.
- 2 — A orientação básica, ou seja, a indicação dos indivíduos preliminarmente sele-

- cionados para grandes grupos de trabalho.
- 3 — Uma entrevista-síntese, que permite um melhor conhecimento individual do soldado, uma vez que os testes nos fornecem, em geral, indicações sôbre determinados aspectos da personalidade, correndo-se o risco de perder a visão de conjunto da personalidade do examinando.
- 4 — Segue-se o capítulo de uma seleção mais aprimorada que merecerá o nome de seleção de especialistas, uma vez que o combate moderno insiste sôbre a divisão de trabalhos e a especialização de técnicos. (“A guerra moderna, não se faz sem especialistas”).
- 5 — O problema da organização de equipes de trabalho, ou em outras palavras, da liderança e da chefia nos vários postos hierárquicos também merece especial atenção da Psicotécnica Militar.
- 6 — Finalmente, como o Exército é uma grande escola voltada continuamente para a formação militar e técnica de seus recrutas e treinamento de seu pessoal nas várias categorias e postos militares, ressaltam os problemas pedagógicos, principalmente os ligados à aprendizagem e à educação integral, de sua importância e valor para a melhor organização das Fôrças Armadas.
-
-

O poder militar não repousa sômente no número de homens e armas e na bravura dos soldados nos campos de batalha, mas depende também da capacidade dos operários que trabalham nas fábricas de material bélico, assim como do padrão dos técnicos e cientistas, que nas oficinas e nos laboratórios contribuem silenciosamente para aumentar a potência dos engenhos de guerra.