INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Escola Superior de Altos Estudos

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL, AUTOCRITICISMO E AUTOCOMPAIXÃO NA PSP

Helder Manuel da Silva Simões Fernandes

Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica

Coimbra, 2013

Comprometimento organizacional, autocriticismo e autocompaixão na PSP

HELDER MANUEL DA SILVA SIMÕES FERNANDES

Dissertação de Mestrado apresentada ao ISMT para a Obtenção do Grau de Mestre em Psicologia Clínica

Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica

Orientadora: Professora Doutora Mariana Vaz Pires Marques

Coorientadora: Professora Doutora Paula Cristina de Oliveira de Castilho Freitas

Coimbra, julho de 2013

Figura de capa: Representa o brasão da PSP, com a divisa "*Pela ordem e pela Pátria*".

À Margarida e à Luísa

AGRADECIMENTOS

Foram muitas as pessoas que, direta e indiretamente, contribuíram para o longo percurso que agora termina.

A todos aqueles que souberam escutar-me e valorizar os meus interesses, deixo aqui o meu agradecimento.

Começo por dirigir à Professora Doutora Mariana Marques, orientadora desta tese, o meu mais sentido agradecimento, por me ter feito questionar, querer e guiado ao longo da elaboração deste trabalho.

À Professora Doutora Paula Castilho por ter aceitado participar neste projeto.

À Direção Nacional da PSP, pela autorização para a aplicação dos questionários e realização do estudo, instituição que tenho a honra de servir há mais de duas décadas.

A todos os colegas do Comando Distrital da PSP de Leiria, que se voluntariaram a responder ao meu questionário, um enorme obrigado.

Ao Comandante Distrital da PSP de Leiria, Intendente Ismael Jorge, pelo apoio, desde o primeiro momento.

Um especial e enorme agradecimento ao Subcomissário Abel Batalha, meu chefe de serviço por, ao longo destes últimos cinco anos, ter facilitado a progressão do meu percurso académico.

Ao Maçãs e à Conceição, meus colegas de trabalho, pelo apoio e ajuda sempre que precisei de alhear-me das minhas responsabilidades profissionais.

À minha mãe por ao longo da minha vida ter estado sempre presente e ter contribuído para aquilo que hoje sou e alcancei.

À minha *filhota* Margarida as minhas desculpas pelos momentos mais difíceis, pelas minhas irritações, mudanças de humor, mas que sempre teve, nos seus sete anos de vida, tempo para um abracinho e beijinho para o "*papá querido*", o melhor incentivo que um pai pode ter.

Por fim, e não menos importante, à Luísa, minha mulher e companheira de uma década, por um dia me ter *feito* estudar, acreditar que era possível e crer nas minhas capacidades. Pelo seu apoio e amor incondicional, apesar de todos os meus defeitos, suportou os meus momentos mais difíceis e eu bem sei que não sou fácil de *aturar*.

Se agora termino este trabalho, a ela o devo, porque a vida tem impossíveis possíveis.

A ti Luísa, mais que ontem e menos que amanhã.

A todos, o meu enorme obrigado.

RESUMO

Introdução: São poucos os estudos que em Portugal se dedicaram a explorar constructos como o autocriticismo, autocompaixão, saúde mental e o comprometimento organizacional. São nossos objetivos analisar estas associações na Polícia de Segurança Pública, considerando igualmente a influência de variáveis sociodemográficas e profissionais, bem como realizar análises preditivas que permitam verificar quais são as variáveis preditores do comprometimento organizacional.

Metodologia: A amostra é constituída por 188 polícias com idades compreendidas entre os 30 e 56 anos (M = 43,75, DP = 5,66). Os participantes preencheram um protocolo integrante do projeto *Organizar Positivamente* do Instituto Superior Miguel Torga, composto por um questionário sociodemográfico, a SELFCS (Escala da Autocompaixão), a FSCRS (Escala das Formas do Autocriticismo e Autotranquilização), o MHI-5 (*Mental Health Inventory*) e o QCO (Questionário do Comprometimento Organizacional).

Resultados: Os polícias parecem regular a sua relação com a organização através do comprometimento calculativo. A autocompaixão associa-se positivamente ao comprometimento afetivo, sobressaindo a capacidade de *mindfulness*. O autocriticismo, na forma *eu inadequado* - menos corrosivo que a forma *eu detestado* -, revela uma relação positiva com o comprometimento calculativo, pelo que a permanência na organização pode ser emocionalmente negativa, originar ataques ao *eu* e diminuir a capacidade afetiva. Porém, a capacidade autotranquilizadora (forma *eu tranquilizador* do autocriticismo) parece capacitar os polícias para o desenvolvimento de maiores níveis de comprometimento organizacional e afetivo. A idade, a antiguidade e menos habilitações literárias parecem favorecer o comprometimento calculativo.

Discussão: A autocompaixão pode contribuir para uma atitude positiva e afetuosa do polícia para com a organização. Assim, através de uma intervenção baseada na autocompaixão e no *mindfulness,* com impacto positivo no comportamento afetivo e normativo, não só se poderá preservar e promover a saúde e o bem-estar dos polícias, mas também fomentar o empenho organizacional, atenuando os efeitos negativos da profissão policial. Esta abordagem poderá contribuir para os objetivos organizacionais, através da supressão das emoções aversivas, da diminuição da intenção de *turnover* e abandono da organização.

Palavras-chave*:* polícia; autocriticismo; autocompaixão; comprometimento organizacional; saúde mental

ABSTRACT

Introduction: There are few studies in Portugal that have been dedicated to explore constructs such as self-criticism, self-compassion, mental health and organizational commitment. Our goals are to analyze these associations at the Public Safety Police, considering also the influence of sociodemographic and professionals variables, as well as to conduct predictive analyses, in order to verify which variables may predict organizational commitment.

Methodology: The sample consisted of 188 police with ages between 30 and 56 years (M = 43.75, SD = 5.66). The participants filled in a protocol from the project *Organizar Positivamente,* from Instituto Superior Miguel Torga, composed by a sociodemographic questionnaire, the SELFCS (Self-Compassion Scale), the FSCRS (Scale of Forms of Self-Criticism and Self-Reassurance, the MHI-5 (Mental Health Inventory) and the QCO (Organizational Commitment Questionnaire).

Results: The police officers appear to regulate their relationship with the organization through calculative commitment. Self-compassion is associated positively to affective commitment, with mindfulness showing to be the most important competence in this professional group. Self-criticism, in its inadequate self form – which is less corrosive than the hated self form - reveals a positive relationship with calculative commitment, which might imply that staying in the organization may be emotionally negative, may provoke attacks against the self and diminish the affective capacity. However, the self reassurance capacity (reassure self form of self-criticism) may enable the police officers to develop higher levels of organizational commitment and affective commitment, as well. Age, seniority and fewer qualifications seem to support the calculative commitment.

Discussion: Through self-compassion police officers may experience a positive and warmth attitude towards the organization. Thus, an intervention program based on *self-compassion* and *mindfulness* may stimulate affective and normative commitment, not only preserving and promoting health and the well-being of police officers, but also fostering organizational commitment and mitigating negative effects in the police profession. This approach may contribute to organizational goals' through the suppression of aversive emotions, decreasing turnover and intention to abandon the organization.

Key-words*:* police; self-criticism; self-compassion; organizational commitment; mental health.

EPÍGRAFE

As organizações têm alma, transcendem a realidade material e são feitas de indivíduos (Fekete, 2003).

INTRODUÇÃO

A Polícia de Segurança Pública (PSP) é uma força de segurança, armada e uniformizada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa, que tem por missão assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição da República Portuguesa e das leis especiais e ordinárias (Decreto-Lei 299/09, 2009; Lei 53/07, 2007; Canotilho, & Moreira, 2007).

A PSP compreende um grupo de pessoas que constituem um efetivo policial de homens e mulheres, que também são pais, filhos e cônjuges, e que se encontram sujeitos às mesmas vicissitudes do cidadão comum, mas com o agravo da condição policial e da responsabilidade do papel que desempenham (Figueiredo, 2009).

Os estudos sobre esta força de segurança têm-se focado, maioritariamente, em áreas como o *coping* (Monteiro, & Gonçalves, 2008), o *stress* (Branco, 2010; Cunha, 2004), o *burnout* (Seabra, 2008), o pós-*stress* traumático (Castanho, 2009), o bem-estar no trabalho (Luís, 2011), a exaustão emocional (Leitão da Silva, 2012), a saúde mental (Costa, 2011; Santos, 2007), a resiliência (Santos, 2010) e o compromisso organizacional (Carochinho, 2006).

A exposição a situações de extrema violência, o uso de armas de fogo e o risco de vida podem não ser percecionados pelos elementos policiais como fatores *stressantes*, mas sim como fazendo parte da sua condição profissional (Liberman et al., 2002; Monteiro, & Gonçalves, 2008). De facto, a literatura tem referido as questões organizacionais - estrutura de comando, equipamento, questões disciplinares - como a variável que mais contribui para a alteração dos níveis de *stress* e para as problemáticas associadas à saúde mental, comparativamente às questões de ordem operacional (Anderson, Litzenberger, & Plecas, 2002; Branco, 2010; Jaramillo, Nixon, & Sams, 2005; Moon, & Jonson, 2012; Santos, 2007; Seabra, 2008).

Comprometimento Organizacional

O modelo de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991) tem sido o constructo mais utilizado no estudo das relações dos colaboradores com as organizações (Jaros, 2007; Nascimento, Lopes, & Salgueiro, 2008; Rego, 2003). As investigações empíricas tendo por base o modelo contribuíram para o estudo, entre outras, do comprometimento com a profissão, com a carreira e com o emprego (Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004; Meyer, & Herscovitch, 2001). Sendo uma dimensão preditor das

atitudes do empenho e rotatividade (i.e., *turnover*) nas organizações (Meyer, & Allen, 1991; Meyer, Allen, & Smith, 1993), pode-se constituir como uma ferramenta de apoio à decisão na prossecução dos objetivos organizacionais (Jaros, 2007; Johnson, & Chang, 2008; Rego, 2003).

Partindo do compromisso entre a abordagem comportamental e atitudinal, Meyer e Allen (1991) redefiniram o constructo, defendendo que o colaborador desenvolve um vínculo psicológico para com a organização (Carochinho, 2009; Meyer et al., 1993; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnystky, 2002), num modelo tridimensional: (i) comprometimento afetivo; (ii) comprometimento calculativo; e (iii) comprometimento normativo (Allen, & Meyer, 1993, 1996; Carochinho, 2009; Meyer, & Herscovitch, 2001). A faceta multidimensional do constructo permite, para além de uma utilização global, a utilização independente das dimensões, o que possibilita obter um desenho mais objetivo da relação estabelecida entre colaborador e organização (Allen, & Meyer, 1990, 1996; Meyer et al., 2002; Nascimento et al., 2008).

O modelo compreende determinantes pessoais (e.g., idade, permanência na organização, disposição interna ou atribuições de controle externo), determinantes organizacionais (e.g., clima, cultura, conceção do trabalho, estrutura, estilo de liderança) e fatores não-organizacionais (e.g., *side-bets*, alternativas; Freitas, 2010; Meyer, & Allen, 1997; Powell, & Meyer, 2004; Reichers, 1985).

O comprometimento afetivo representa a vinculação do colaborador à organização, através de um processo de identificação com a mesma, adotando os objetivos e valores da organização (Allen, & Meyer, 1996; Meyer, & Herscovitch, 2001; O'Reilly, & Chatman, 1986). Idade, habilitações literárias, sexo, experiências prévias de trabalho, competência e confiança na organização concorrem para o comprometimento afetivo (Beck, & Wilson, 2000; Irving, & Meyer, 1994; Mathieu, & Zajac, 1990).

O comprometimento calculativo diz respeito à associação do colaborador com a organização, que é estabelecida numa avaliação custo-benefício: necessidade de permanecer na organização porque precisa fazê-lo, determinada pelos custos e ganhos percebidos por abandonar a organização (e.g., progressão na carreira, formação, pensões de reforma, prémios) e ausência de alternativas (Beck, & Wilson, 2000; Mathieu, & Zajac, 1990; Meyer, & Allen, 1991, 1997; Powell, & Meyer, 2004). Contribuem para a dicotomia permanência-saída, as variáveis idade, antiguidade, habilitações literárias e perceção de alternativas para a mudança (Mathieu, & Zajac, 1990; Meyer, & Parfyonova, 2009; Meyer et al., 2002).

O comprometimento normativo refere-se ao sentimento de obrigação de permanecer na organização (Meyer, & Allen, 1991; Meyer, & Parfyonova, 2009), sustentado na crença, internalizada, do dever moral - ficar na organização porque assim deve ser (Allen, & Meyer, 1996; Meyer, & Allen, 1997; Meyer et al., 1993). A força desta dimensão é influenciada pelas regras de obrigação recíproca entre a organização e os seus membros, resultante do processo de socialização, internalização e do dever de retribuir à organização o investimento (feito) em si (e.g., formações; Allen, & Meyer, 1996; Meyer, & Allen, 1991; Wiener, 1982). A literatura refere as variáveis lealdade, dever e identificação como preditores desta dimensão, mas também, a importância das experiências de socialização (Allen, & Meyer, 1996; Mathieu, & Zajac, 1990; Meyer, & Herscovitch, 2001).

As práticas de trabalho em matéria de recrutamento e seleção (Freitas, 2010), avaliação de desempenho, promoções e estilo de gestão (Dick, 2010; Irving, & Meyer, 1994; Metcalfe, & Dick, 2001; Moon, & Jonson, 2012), as características do trabalho e questões de sexo podem afetar o comprometimento para com a organização (Mathieu, & Zajac, 1990). Idade e tempo de serviço - colaboradores mais antigos são mais comprometidos com a organização - também podem influenciar o comprometimento (Meyer, & Herscovitch, 2001).

Mathieu e Zajac (1990) referem que o comprometimento pode ter uma componente disfuncional, ou seja, que em certos casos uma alta taxa de rotatividade e absentismo pode associar-se a um baixo nível de comprometimento organizacional (Jaros, 2007; Meyer et al., 2002). Somers (1995) refere que o baixo comprometimento afetivo pode ser explicativo do *turnover* e absentismo. Já Cohen (1993) menciona a insatisfação e incapacidade de mudança como preditores do comprometimento organizacional (Beck, & Wilson, 2000; Meyer et al., 2002). Por outro lado, colaboradores com um alto nível de comprometimento tendem a aceitar maiores esforços para realizar e investir os seus recursos na organização, tornam-se mais produtivos e proativos (Cohen, 1993). Colaboradores afetivos e normativamente comprometidos são mais propensos a manter o vínculo à organização e contribuem para o sucesso da mesma (Allen, & Meyer, 1993; Meyer, & Parfyonova, 2009). Numa meta-análise, as três dimensões do comprometimento relacionaram-se negativamente com a rotatividade dos colaboradores e a intenção de abandono da organização (Meyer, et al., 2002).

Metcalfe e Dick (2001), num estudo com polícias ingleses, concluíram que o comprometimento organizacional se correlacionava negativamente com estilos e comportamentos de comando discriminatórios, negativos e injustos. Num outro estudo efetuado na polícia inglesa, verificou-se que o comprometimento organizacional aumenta quando os colaboradores sentem o suporte da estrutura de comando (Dick, 2010). Num

estudo com polícias norte-americanos verificou-se que os objetivos de carreira definidos pelos agentes, no início do seu percurso profissional, se correlacionam negativamente com o comprometimento organizacional, quando não eram alcançados (Moon, & Jonson, 2012). No único estudo que conhecemos realizado com forças de segurança portuguesas, relativamente à PSP, Carochinho (2006) apresenta resultados que comprovam um baixo comprometimento afetivo nesta força de segurança, relacionando-o com a insatisfação no trabalho e intenção de saída dos colaboradores.

Mentalidades Sociais, Autocriticismo e Autocompaixão

A teoria evolucionária veio demonstrar que o desenvolvimento e a maturidade cerebral capacitaram o ser humano com caraterísticas adaptativas, que lhe permitiram desenvolver-se, reproduzir-se, espalhar-se pelos continentes, mas também estabelecer relações sociais e ser capaz de desempenhar diferentes papéis sociais (Gilbert, 2005, 2010).

Nas relações interpessoais e intrapessoais, emitimos e recebemos sinais sociais - positivos ou negativos -, que nos permitem adotar um comportamento social adequado à vida grupal. A aprendizagem e as parcerias estabelecidas através dos papéis sociais, fruto de um contexto ambiental, capacitam-nos para reconhecer os sinais de ataque e de cuidado, que por sua vez ativam respostas emocionais e comportamentais agradáveis ou desagradáveis (Gilbert, 2009, 2010; Gilbert, Baldwin, Irons, Baccus, & Palmer, 2006; Gilbert, & Procter, 2006). As relações precoces entre o bebé e os cuidadores (Bowlby, cit. in Golse, 2005; Cantazaro, & Wei, 2010) conduzem ao desenvolvimento de diferentes padrões neuronais (Longe et al., 2010), que incorporam as sensibilidades produzidas pelos estilos de vinculação vividos (Campos, Besser, & Blatt, 2010). A replicação do modelo apreendido - funcional ou desorganizado - e introjetado, tem implicações diretas no estabelecimento das relações *eu-eu* e *eu-outro* (Gilbert, 2010; Gilbert, & Irons, 2004; Gilbert, & Procter, 2006).

A partir da perspetiva evolucionária e com o contributo das teorias da vinculação de Bowlby (cit. in Golse, 2005; Castilho, Pinto Gouveia, & Amaral, 2010), Gilbert (2005, 2009, 2010) desenvolveu o modelo das mentalidades sociais, assente em cinco pilares: (i) *solicitação/procura de cuidados*, que apela à procura motivada de afeto no outro, ao cuidar e ao estabelecimento de relações de vinculação afetuosas; (ii) *prestação de cuidados*, em que o investimento económico reside no objeto de cuidado, suprimindo as emoções aversivas e o comportamento agressivo; (iii) *sexual*, que implica a procura, o desejo e manutenção do relacionamento com fins sexuais, implicando a avaliação dos custos e ganhos reprodutivos; (iv) *formação de alianças*, que consiste no estabelecimento de relações afetuosas, partilha,

comportamentos altruístas e supressão de atitudes agressivas; e (v) *ranking social* – hierarquia -, que compreende a competição, não necessariamente agressiva, por recursos e estatutos sociais ou adoção de um papel submisso (Amaral, Castilho, & Pinto Gouveia, 2010; Castilho, 2011; Gilbert, Clark, Hempel, Miles, & Irons, 2004).

As mentalidades sociais funcionam num sistema ambivalente e contextual, em que as pessoas adotam, nas suas relações, comportamentos de dominância/submissão, enquanto outras demonstram empatia e uma atitude compassiva, resultantes das experiências que tiveram com as figuras cuidadoras (Gilbert, 2005, 2010; Gilbert, & Procter, 2006). De facto, o ser humano é o resultado das suas experiências de vida, que incluem, entre outras, os cuidados recebidos, a aprendizagem e a socialização, que lhe permite um desenvolvimento funcional e afetuoso - prazer, felicidade e bem-estar (Cantazaro, & Wei, 2010; Castilho et al., 2010; Gilbert, 2005, 2009, 2010). Para que exista este tipo de cuidados, as mentalidades sociais de procura e de prestação de cuidados têm que ser ativadas, reconhecendo que existe um outro que necessita de investimento para aumentar a sua probabilidade de sobrevivência e crescimento, desenvolvendo-se, assim, o sistema de afeto - sentimentos de cuidados e afiliação (Gilbert, 2005, 2009; Gilbert, & Procter, 2006; Richter, Gilbert, & McEwan, 2009). Na direção oposta, a ausência de cuidados, uma relação pautada pela hostilidade, pela crítica, pela vergonha e rejeição, conduzem ao desenvolvimento do sistema de ameaça (Irons, Gilbert, Baldwin, Baccus, & Palmer, 2006; Richter et al., 2009), que opera na mentalidade de *ranking* social, induzindo o aparecimento do autocriticismo (Gilbert, 2005, 2010).

Neff (2003b, 2009a, 2012) refere o contexto familiar e parental da infância como tendo impacto no desenvolvimento da capacidade compassiva, aventando que as posturas familiares de empatia e as relações marcadas por calor e apoio contribuem para o desenvolvimento da capacidade de prestar atenção às próprias emoções, e para que se venham a verificar níveis mais elevados de autocompaixão na idade adulta. Gilbert (2005) opina que as mentalidades sociais de prestação de cuidados e de *ranking* social influenciam diretamente o autocriticismo (Gilbert, & Irons, 2004).

Então, resultante de uma relação *eu-eu,* o autocriticismo rege-se por uma parte que persegue e acusa o *eu*, apontando-lhe os seus erros, condenando-o, submetendo-o e detestando-o (Gilbert, 2005, 2010; Gilbert, Durrant, & McEwan, 2006; Welford, 2013), ou seja, a pessoa estabelece uma relação *eu-eu* baseada no autoataque interno, onde se submete e é dominada por uma parte do *eu - ranking* social (Castilho, 2011; Gilbert, 2005, Gilbert et al., 2004), estabelecendo uma forma de comunicação *eu-eu*, pautada por diferentes funções, resultante da internalização *eu-outro* (Gilbert et al., 2004).

Existem duas formas do autocriticismo: (i) o *eu inadequado*, caraterizado por um sentimento de incompetência e humilhação, face aos erros cometidos, e (ii) o *eu detestado*, aniquilador face às partes do *eu* vistas como más e autorrepugnantes (Gilbert et al., 2004). Porém, a capacidade ambivalente do ser humano permite-lhe recorrer à forma *eu tranquilizador*, que defende e protege o *eu* com uma atitude compassiva, de aceitação e compreensão, face às falhas e vulnerabilidades detetadas (Gilbert, 2010; Gilbert et al., 2004). Quanto às funções do autocriticismo, estas são: (i) a *autocorreção*, que procura a melhoria e o aperfeiçoamento das caraterísticas do *eu* consideradas menos adequadas e o (ii) *autoataque*, persecutório, que magoa uma parte do *eu* através do ódio (Amaral et al., 2010; Gilbert et al., 2004).

A comunidade científica internacional e nacional tem-se debruçado sobre o modelo das mentalidades sociais, contribuindo para o estudo do autocriticismo e psicopatologias associadas (e.g., Amaral et al., 2010; Buscher, 2012; Castilho et al., 2010; Gilbert, 2009; Gilbert et al., 2006; Gilbert et al., 2004; Gilbert, & Irons, 2004; Gilbert, McEwan, Bellew, Mills, & Gale, 2009; Gilbert, McEwan, Gibbons, Chotal, Duarte, & Matos, 2012; Gilbert, & Procter, 2006; Hutton, Kelly, Lowens, Taylor, & Tai, 2013; Kelly, Zuroff, & Shapira, 2009; Matos, Pinto Gouveia, & Duarte, 2012; Mills, Gilbert, Bellew, McEwan, & Gale, 2007; Pinto Gouveia, & Xavier, 2010).

A autocompaixão permite-nos estar abertos ao sofrimento, ao autocuidado e a ser benevolentes connosco, sem ficarmos imersos nas nossas preocupações e angústias, já que os outros também têm problemas (Gilbert, 2010; Neff, 2009a; Terry, & Leary, 2011). Na perspetiva evolucionária, a capacidade compassiva é exercida através do sistema de afeto e cuidados/afiliativo, proporcionadores de emoções e sentimentos positivos por si e pelos outros (Gilbert, 2005, 2009, 2010; Gilbert, & Procter, 2006; Pauley, & McPherson, 2010).

Neff (2003a, 2003b, 2011) conceptualiza a autocompaixão sob a perspetiva psicossocial (Pauley, & McPherson, 2010) e do Budismo Theravada, que pressupõe uma atitude de paciência, benevolência e acrítica para com o outro, e o reconhecimento de que errar, tal como a imperfeição, fazem ambos parte da condição humana (Baer, 2010; Neff, 2003a, 2003b, 2009a; Neff, Pisitsungkagarn, & Hsieh, 2008). Assim, condição humana, calor e *mindfulness* constituem os três principais componentes da autocompaixão (Baer, 2010; Neff, 2003b, 2008, 2011). Quanto à caraterística de calor, esta implica ter uma atitude quente, gentil e compreensiva do *eu* face ao sofrimento, inadequação ou fracasso, em vez de ignorar a própria dor ou autocriticar-se (Neff, 2003a, 2008, 2011; Neff, & Pommier, 2012). O *mindfulness* fornece o distanciamento necessário para se ter uma atitude de não julgamento

dos próprios sentimentos enquanto surgem na mente, sem perder a consciência e ligação com os mesmos (Neff, 2003b, 2004, 2011). O reconhecimento, na relação, das nossas experiências e do outro (Fontinha, 2009; Neff, & McGehee, 2010) permite aumentar a perceção de inter-relacionamento com o mundo, diminuindo a autoabsorção e sobreidentificação com o próprio sofrimento (Barnard, & Curry, 2011; Neff, 2003b, 2004; Neff, Kirkpatrick, & Rude, 2007).

Os estudos realizados têm demonstrado a relação positiva da autocompaixão com o bem-estar mental (Allen, & Leary, 2010; Baer, Lykins, & Peters, 2012; Neff, 2003a, 2009a; Neff et al., 2007; Yarnell, & Neff, 2012). Leary, Tate, Adams, Allen e Hancock (2007) descobriram que a autocompaixão estabelece uma correlação negativa com o afeto negativo e que pessoas com altos níveis de autocompaixão experienciam mais emoções positivas.

Macbeth e Gumley (2012), numa meta-análise, concluíram que diferentes formas de psicopatologia se correlacionavam negativamente com a autocompaixão. Outros estudos mostraram que uma atitude compassiva está positivamente associada a níveis mais baixos de ansiedade e depressão (Neely, Schallert, Mohammed, Rochelle, & Chen, 2009; Neff, 2004; Neff et al., 2007; Raes, 2010; Terry, & Leary, 2011), contribui positivamente para o desempenho e motivação em contexto organizacional (Shepherd, & Cardon, 2009) e para o desempenho académico (Neff, Hsieh, Dejitterat, 2005). A comunidade científica portuguesa, por sua vez, tem desenvolvido alguns estudos com a autocompaixão, onde procura estabelecer a relação com a alexitimia e a psicopatologia (Buscher, 2012), com a perturbação *borderline* (Castilho, 2011) e com as perturbações alimentares (Ferreira, 2011), entre outros.

Saúde Mental

O conceito de saúde e de doença têm evoluído desde os primórdios da humanidade, retratando a diversidade e a variabilidade inerente à experiência humana, tornando-se, por esse motivo, difíceis de delimitar (Pais Ribeiro, 1994). A ciência tem-se preocupado mais com a doença mental, tendo relegado a saúde mental para segundo plano, encarando-a, por defeito, como a ausência de psicopatologia (Keyes, 2005). A dificuldade e complexidade na aceção do conceito de saúde mental resulta do facto de esta implicar, para além de aspetos comportamentais, as manifestações intrapsíquicas - pensamento, emoções e sentimentos (Zikmund, 2003).

Embora tenha sido conceptualizada à luz da psicopatologia e do modelo biomédico, atualmente a saúde mental é um conceito que engloba um estado de bem-estar, em que o indivíduo recorre a todas as suas capacidades psicológicas, enfrenta o *stress* normal da vida,

trabalha produtivamente e com sucesso (Sá, 2010; World Health Organization, 2007), representando um estado de equilíbrio biopsicossocial (Rato, 2009).

Porém, a saúde mental acarreta custos financeiros e pessoais - tratamento médico, redução do salário -, que retira recursos financeiros às organizações - perda de produtividade, subsídios de doença -, em detrimento do seu desenvolvimento e crescimento. Ao nível do capital humano, a saúde mental retira colaboradores à organização, diminuindo o seu contributo para o desenvolvimento da mesma e do próprio (Rato, 2009; Sá, 2010).

Objetivos

Apesar da imensa literatura existente sobre o comprometimento organizacional, poucos têm sido os estudos realizados com polícias. Esta profissão, considerada uma das mais *stressantes* (Prenzler, 1997), apresenta um conjunto de questões organizacionais - burocracia, estrutura de comando, expetativas de promoção profissional, entre outras -, que influenciam negativamente a saúde mental neste grupo de profissionais (Anderson et al., 2002; Branco, 2010; Jaramillo et al., 2005; Moon, & Jonson, 2012; Santos, 2007; Seabra, 2008; Violanti, 1992; Violanti, & Aron, 1995).

Allen e Meyer (1996) referem que o comprometimento organizacional pode emergir na relação colaborador-organização, pautando-se por laços afiliativos e identificativos para com a organização. Neste sentido, para Meyer e Herscovitch (2001) os comportamentos adotados pelos colaboradores são o resultado das experiências de vida - aprendizagem e socialização. Esta hipótese encontra-se em linha com a teoria das mentalidades sociais (Gilbert, 2005, 2009, 2010), ou seja, as pessoas funcionam num sistema ambivalente e contextual, adotando nas suas relações comportamentos que podem ser de dominância/submissão, enquanto outras podem demonstrar empatia e uma atitude compassiva, como resultado das experiências que tiveram com as figuras cuidadoras (Gilbert, 2005, 2010; Gilbert, & Procter, 2006).

Os estudos sobre o autocriticismo e a autocompaixão têm sido, maioritariamente, orientados para o campo da psicopatologia, incidindo particularmente sobre a população académica, não se tendo ainda debruçado sobre outros correlatos, como o comprometimento organizacional. A investigação tem reconhecido a existência de problemas associados ao autocriticismo, bem como a necessidade de desenvolver uma atitude de aceitação e autotranquilização do *eu*, com resultados positivos na saúde mental e no bem-estar.

Assim, é nosso objetivo analisar a eventual existência de associações significativas entre o comprometimento organizacional, o autocriticismo, a autocompaixão (enquanto

eventual variável atenuadora) e a saúde mental. Pretendemos, igualmente, verificar se existem associações significativas com as nossas variáveis sociodemográficas e profissionais. Em virtude das associações encontradas, pretendemos realizar análises preditivas.

METODOLOGIA

Procedimentos

Após elaborarmos o protocolo de investigação, contactámos os autores das escalas (Apêndice A), para obter a autorização para aplicação dos instrumentos (Anexo 2).

Posteriormente endereçámos à Direção Nacional da PSP o pedido para realizarmos o nosso estudo (Apêndice B), tendo sido submetido à consideração superior o protocolo de investigação e os objetivos do estudo. Depois de obtida a autorização (Anexo 1) e dado terem sido colocadas limitações à aplicação de dois instrumentos (MBI e DASS-21), foi reformulado o protocolo e, consequentemente, o estudo, tendo então sido solicitada a substituição daqueles dois instrumentos pelo MHI (Apêndice B).

O protocolo de investigação, integrante do projeto *Organizar Positivamente* do Instituto Superior Miguel Torga inclui, para além dos instrumentos (Anexo 3) e questionário sociodemográfico (Apêndice D), folha de rosto com informação acerca dos objetivos do estudo e instruções de preenchimento (Apêndice C), o consentimento informado da natureza voluntária e anónima da participação, bem como a garantia da confidencialidade dos dados recolhidos (Apêndice C).

Em articulação com o Comandante Distrital da PSP de Leiria, foi definido o procedimento para a aplicação e recolha dos protocolos. Estes foram numerados, colocados em envelopes e distribuídos aleatoriamente aos comandantes e chefes de serviços, tendo sido, previamente por nós contatados, informando-os acerca do procedimento a adotar na distribuição e recolha. Solicitou-se que os protocolos fossem entregues individualmente, informando o participante que, caso pretendesse participar no estudo, após ler as instruções, e preencher o consentimento informado e os questionários, deveria devolver o protocolo em envelope fechado. Caso não pretendesse participar, limitar-se-ia a selar o envelope e devolve-lo.

A aplicação do protocolo decorreu durante o mês de abril de 2013 em toda a estrutura orgânica que compõe o comando distrital da PSP de Leiria.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico (Apêndice D)

O questionário sociodemográfico elaborado pelo autor deste trabalho e pela sua orientadora é composto por 11 itens: (1) *Sexo*; (2) *Idade*; (3) *Estado civil*; (4) *Existência ou não de filhos*; (5) *Habilitações literárias*; (6) *Serviço*; (7) *Categoria profissional*; (8) *Tempo de serviço na PSP*; (9) *Tempo de serviço na subunidade atual*; (10) *Número de horas/semana que trabalha habitualmente*; e (11) *Trabalho por turnos*.

SELFCS - Escala da Autocompaixão (Neff, 2003a; Castilho, 2011; Castilho, & Pinto Gouveia, 2011b; Anexo 3)

A SELFCS foi desenvolvida por Neff (2003a) com o objetivo de medir a atitude compassiva em relação ao próprio, segundo a filosofia budista adaptada à psicologia ocidental (Castilho, 2011).

É uma escala de autorresposta, constituída por seis subescalas: (i) *calor/compreensão* (itens 5, 12, 19, 23, 26); (ii) *autocrítica* (itens 1, 8, 11, 16, 21); (iii) *condição humana* (itens 3, 7, 10, 15); (iv) *isolamento* (itens 4, 13, 18, 25); (v) *mindfulness* (itens 9, 14, 17, 22); e (vi) *sobreidentificação* (itens 2, 6, 20, 24), perfazendo um total de 26 itens. As respostas são do tipo Likert, com cinco pontos de resposta: (1) *Quase nunca*; (2) *Raramente*; (3) *Algumas vezes*; (4) *Muitas vezes*; e (5) *Quase sempre*. Foi concebida para mensurar três grandes componentes da autocompaixão, em subescalas dicotómicas equitativas: *calor/compreensão* vs. *autocrítica*, *condição humana* vs. *isolamento* e *mindfulness* vs. *sobreidentificação* (Neff, 2003a; Castilho, 2011).

No estudo de validação portuguesa, na amostra não clínica, foi obtido uma excelente consistência interna no alfa de Cronbach (0,94), confirmando os valores de 0,92 obtidos nos estudos da versão original (Castilho, 2011). No nosso estudo o coeficiente alfa de Cronbach de escala total foi de 0,80 (bom, segundo Pestana e Gageiro, 2008) e nas subescalas obtiveram-se valores de consistência interna/alfa de Cronbach de: *calor/compreensão* 0,72 (0,88 no estudo de validação); *autocrítica* 0,79 (0,88 no estudo de validação); *condição humana* 0,62 (0,81 no estudo de validação); *isolamento* 0,82 (0,82 no estudo de validação); *mindfulness* 0,70 (0,77, no estudo de validação); e *sobreidentificação* 0,80 (0,81, no estudo de validação).

Os valores alfa de Cronbach, segundo Pestana e Gageiro (2008), do nosso estudo, revelam fraca consistência interna na subescala *condição humana*; razoável consistência

interna nas subescalas *calor/compreensão*, *autocrítica* e *mindfulness*; e boa consistência interna na subescala *isolamento* e *sobreidentificação* (Pestana & Gageiro, 2008).

Os resultados da validação portuguesa estão em linha com a literatura do constructo, reforçando a importância da autocompaixão para a ligação e proximidade social, bem como para o funcionamento psicológico adaptativo, sendo a SELFCS um instrumento de medida válido e útil na avaliação da autocompaixão (Castilho, 2011).

Neff (2006; 2009b) refere que para uma interpretação mais prática, deve-se utilizar a média de escala total, podendo assim classificar-se o indivíduo de acordo com três parâmetros: baixa autocompaixão (intervalo de 1 a 2,5); moderada autocompaixão (intervalo de 2,5 a 3,5); e elevada autocompaixão (intervalo de 3,5 a 5,0).

FSCRS - Escala das Formas do Autocriticismo e Autotranquilização (Gilbert et al., 2004; Castilho, 2011; Castilho, & Pinto Gouveia, 2011a; Anexo 3)

A FSCRS foi desenvolvida com o objetivo de avaliar como as pessoas se relacionam consigo próprias – autocriticam ou autotranquilizam -, face a situações de fracasso, falhas e ineficácia pessoal (Gilbert et al., 2004; Castilho, & Pinto Gouveia, 2011a).

A FSCRS é uma medida de autorrelato composta por 22 itens, divididos por três subescalas: (i) *eu inadequado*, que avalia as sensações de inadequação e de inferioridade do *eu* perante o fracasso, obstáculos e erros (e.g., "penso que mereço o meu autocriticismo*"*); (ii) *eu detestado*, que avalia uma resposta mais destrutiva, baseada em sentimentos aversivos, num desejo agressivo e persecutório ao *eu* (e.g., "fico tão zangado comigo mesmo que quero magoar-me ou fazer mal a mim mesmo"); e (iii) *eu tranquilizador*, que remete para um comportamento mais positivo e caloroso, de conforto, compaixão e de tranquilização pelo *eu*, face ao erro/falha (e.g., "continuo a gostar de quem sou"; Castilho, & Pinto Gouveia, 2011a). Quanto à distribuição de itens por subescala, à subescala *eu inadequado* correspondem nove itens (1, 2, 4, 6, 7, 14, 17, 18, 20), à subescala *eu detestado* cinco itens (9, 10, 12, 15, 22) e à subescala *eu tranquilizador* oito itens (3, 5, 8, 11, 13, 16, 19, 21). Os itens são respondidos numa escala tipo Likert, de cinco pontos: 0 - *Não sou assim*; 1 - *Sou um pouco assim*; 2 - *Sou moderadamente assim*; 3 - *Sou bastante assim*; e 4 - *Sou extremamente assim* (Castilho, & Pinto Gouveia, 2011a).

A versão original da FSCRS demonstrou uma boa consistência interna, com coeficientes alfa de Cronbach de 0,89 na dimensão *eu inadequado*, 0,72 na dimensão e*u detestado* e 0,87 na dimensão *eu tranquilizador* (Castilho, & Pinto Gouveia, 2011a; Gilbert et al., 2004).

Os estudos de validação portugueses, numa amostra não clínica, obtiveram valores de consistência interna alfa de Cronbach de 0,89 na subescala *eu inadequado*, de 0,72 na subescala *eu detestado* e de 0,87 na subescala *eu tranquilizador*, confirmando a validade do modelo multidimensional, sendo um instrumento válido para utilização na prática clínica ou em investigação (Castilho, 2011).

No presente estudo, quanto à consistência interna, obtiveram-se resultados alfa de Cronbach de 0,90 na subescala *eu inadequado* (muito bom, segundo Pestana e Gageiro, 2008), de 0,84 na subescala *eu detestado* (bom, segundo Pestana e Gageiro, 2008) e de 0,87 na subescala *eu tranquilizador* (bom, segundo Pestana e Gageiro, 2008). Quanto ao autocriticismo obteve-se um valor alfa de Cronbach de 0,83 (bom, segundo Pestana e Gageiro, 2008).

O resultado total do autocriticismo é obtido pela soma das pontuações das subescalas *eu inadequado* e *eu detestado*, sendo que o resultado de cada subescala indica a forma de autocriticismo mais utilizada pelo sujeito (Castilho, 2011).

MHI – Mental Health Inventory (Veit & Ware, 1983; Pais Ribeiro, 2001, 2011; Anexo 3)

O MHI de Veit e Ware (cit. in Pais Ribeiro, 2001, 2011) é um instrumento de medida que procura avaliar a saúde mental numa perspetiva positiva. É um questionário de autorresposta, adaptado e validado para a população portuguesa por Pais Ribeiro (2001; 2011), mantendo a estrutura da escala original.

O instrumento compreende 38 itens distribuídos por cinco dimensões, *ansiedade*; *depressão*; *perda de controlo emocional/comportamental*; *afeto positivo*; e *laços emocionais* (Pais Ribeiro, 2001, 2011). Por sua vez as cinco dimensões dão origem a dois índices que mensuram o *distress psicológico* (subescalas *ansiedade*, *depressão* e *perda de controlo emocional/comportamental*) e o *bem-estar psicológico* (subescalas *afeto positivo* e *laços emocionais*). O MHI-5, versão reduzida de cinco itens (11, 17, 19, 27 e 34), permite avaliar o mesmo constructo, sendo três itens provenientes do índice *distress psicológico* e dois do índice *bem-estar psicológico* (Pais Ribeiro, 2011).

Quando se pretenda analisar o resultado de escala global, pode-se utilizar os resultados do MHI-5, já que os dois instrumentos apresentam entre si uma correlação de 0,95 (Pais Ribeiro, 2011). Neste sentido, decidimos adotar as recomendações de Pais Ribeiro (2011), pelo que na análise dos resultados utilizámos o MHI-5.

No nosso estudo, o MHI-5 apresentou valores de 0,91 no alfa de Cronbach, considerados muito bons (Pestana, & Gageiro, 2008).

Adotámos como ponto de corte, após padronização linear (Australian Mental Health Outcomes and Classification Network, 2013; Instituto Nacional de Estatística & Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge, 2009; Pais Ribeiro, 2011) o valor ≤ 52, indicativo de provável sofrimento psicológico grave e de ≤ 60 indicador de provável sofrimento psicológico moderado (Pais Ribeiro, 2011).

Em síntese o MHI é um instrumento válido para utilização em contexto de saúde e investigação e mantém as propriedades da escala original.

QCO – Questionário de Comprometimento Organizacional (Meyer, & Allen, 1997; Nascimento et al., 2008; Anexo 3)

O QCO de Meyer e Allen (1997) é um instrumento multidimensional que integra o *comprometimento afetivo*, *calculativo* e *normativo*. É composto por 19 itens, em que a valores mais altos correspondem níveis mais elevados de comprometimento organizacional.

Os itens obedecem à seguinte distribuição: (i) *comprometimento afetivo*, com seis itens (2, 6, 7, 9, 11 e 15); (ii) *comprometimento calculativo*, com sete itens (1, 3, 13, 14, 16, 17 e 19); e (iii) *comprometimento normativo*, com seis itens (4, 5, 8, 10, 12 e 18). Quatro dos itens são formulados de forma negativa (2, 5, 7 e 15), sendo necessário invertê-los aquando da sua cotação. Os itens são avaliados através de uma escala tipo Likert, de sete pontos: 1 - *Discordo totalmente*; 2 - *Discordo moderadamente*; 3 – *Discordo ligeiramente*; 4 - *Não concordo, nem discordo*; 5 - *Concordo ligeiramente*; 6 – *Concordo moderadamente*; e 7 - *Concordo totalmente* (Meyer, & Allen, 1997; Nascimento et al., 2008).

Os estudos de Meyer et al. (2002) obtiveram um coeficiente alfa de Cronbach de 0,82 para a subescala de *comprometimento afetivo*, 0,73 para a subescala de *comprometimento normativo* e 0,76 para a subescala de *comprometimento calculativo*. Diversos estudos revelam que o QCO apresenta uma elevada consistência interna (Nascimento et al., 2008).

No estudo português (Nascimento et al., 2008) obtiveram-se resultados de consistência interna no alfa de Cronbach de 0,91 para o *comprometimento afetivo*, 0,84 para o *comprometimento normativo* e 0,91 para o *comprometimento calculativo*, valores considerados de bom a muito bom, segundo Pestana e Gageiro (2008). No que se refere à validade do instrumento, as análises fatoriais exploratórias permitiram confirmar a estrutura tridimensional do comprometimento organizacional apresentada e defendida pelos estudos originais (Nascimento et al., 2008).

Quanto aos valores de consistência interna do nosso estudo, medidos pelo alfa de Cronbach, foram encontrados resultados de 0,81 para o *comprometimento afetivo* (bom,

segundo Pestana e Gageiro, 2008), 0,74 para o *comprometimento normativo* (razoável, segundo Pestana e Gageiro, 2008) e 0,67 (fraco, segundo Pestana e Gageiro, 2008) para o *comprometimento calculativo*, sendo os valores de escala total de 0,80 (razoável, segundo Pestana e Gageiro, 2008).

No nosso estudo, o termo "empresa" foi alterado para "organização", para uma melhor identificação com a nossa amostra, isto é, a PSP é percecionado como organização e não como uma empresa.

Análise estatística

A análise estatística foi efetuada através do *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20. Calculámos estatísticas descritivas, medidas de tendência central e de dispersão, e medidas de assimetria. O teste de Kolmogorov-Smirnov, utilizado para testar a normalidade das variáveis centrais do estudo mostrou que o QCO_total e o SELFCS_total apresentam uma distribuição normal. Já as variáveis FSCRS_total e MHI-5 violaram as regras de normalidade. Segundo Pallant (2007, 2011) estes resultados são comuns em amostras elevadas, o que é o nosso caso (N = 188). Independentemente dos resultados obtidos com o teste *K-S* efetuámos testes paramétricos em virtude da amostra apresentar um $N > 30$.

Através de correlações de Pearson testámos associações entre as diferentes variáveis do nosso estudo. Igualmente realizámos correlações do ponto bisserial com as variáveis sociodemográficas, para verificar associações. Dado que a variável categoria profissional compreendia três categorias, para podermos efetuar a respetiva correlação do ponto bisserial, procedemos à transformação desta variável em duas variáveis *dummies*. A variável habilitações literárias foi dicotomizada em ensino básico (1º ciclo, 2º ciclo e 3º ciclo) e ensino superior (ensino secundário e ensino superior). Na avaliação da magnitude das correlações, optou-se pelos critérios de Cohen (cit. in Pallant, 2011, p. 134; Cohen, 1992): 0,10 (baixa); 0,30 (moderada); e 0,50 (elevada).

Em função das associações encontradas, através do teste t de Student para amostras independentes, analisámos as diferenças entre grupos, no que diz respeito às variáveis sociodemográficas. Utilizámos o d de Cohen para calcular as diferenças das médias dos grupos, que pode ser classificado da seguinte forma: 0,20 (baixo); 0,50 (moderado); e 0,80 (elevado; Cohen, cit. in Pallant, p. 210, 2011; Cohen; 1992).

Conduzimos análises de regressão múltipla hierárquica para avaliar a capacidade preditiva das variáveis que tinham revelado associações significativas com o QCO_total, QCO_afetivo, QCO_calculativo e QCO_normativo precisamente para estas mesmas variáveis

(QCO_total e dimensões). Tivemos em considerações assunções essenciais para se poderem realizar estas análises: tamanho da amostra, presença de multicolinearidade, homocedasticidade, presença de valores extremos e independência dos resíduos (Pallant, 2007; 2011). Quanto ao tamanho da amostra, atendendo à fórmula de Tabachnick e Fidell ($N > 50 + 8m$; onde m corresponde ao número de variáveis independentes; cit. in Pallant, p. 150, 2011), cumprimos este pressuposto em todas as análises. Para verificar se existia multicolinearidade entre as variáveis independentes, analisámos as intercorrelações entre essas variáveis. Sempre que a intercorrelação se mostrou superior a 0,70 entre potenciais variáveis preditores (quando dois ou mais preditores contêm muita da mesma informação, na matriz de correlações) excluímos uma das variáveis (Pallant, 2011).

Também verificámos os Fatores de Inflação da Variância (VIF) que, de acordo com Pallant (2011), não podem ser superiores a 10, para assegurar a ausência de multicolinearidade. Estando este requisito reunido, procedeu-se à análise de independência dos resíduos. Recorremos ao teste de Durbin-Watson (valor deve aproximar-se de 2), para se considerar que não existe autocorrelação entre os resíduos (Pallant, 2007, 2011). Verificámos se existiam valores extremos, analisando se existiam casos com Zresidual $\geq 2,5$ ou $\leq -2,5$ (Pallant, 2007, 2011).

Amostra

A nossa amostra é constituída por profissionais da carreira policial do Comando Distrital da Polícia de Segurança Pública de Leiria, que compreende as três categorias existentes na corporação: oficiais, chefes e agentes. O efetivo policial do Comando Distrital da PSP de Leiria, ao dia 01 de abril de 2013, data em que iniciámos a distribuição dos questionários, compreendia 516 sujeitos com funções policiais.

A amostra é de conveniência, composta por 488 polícias. Foi adotado como critério de exclusão situações em que os indivíduos se encontravam impedidos de desempenhar a atividade profissional. Dos 488 questionários distribuídos foram devolvidos 328 (taxa de retorno de 67,21%). Foram considerados válidos os que não apresentaram mais do que um item omisso por protocolo, sendo validados 188 (taxa de 38,52%). Para determinar o valor omisso para o item não respondido, calculámos a média dos itens da dimensão a que o item omisso pertencia, respondidos pelo sujeito.

Dos participantes (Tabela 1), 91,5% (n = 172) são do sexo masculino. As idades variam entre os 30 e 56 anos (M = 43,75; DP = 5,66). A maioria possui o ensino secundário ou superior (n = 154; 81,9%) e 81,4% são casados/vivem em união de facto (n = 153).

Tabela 1
Variáveis Sociodemográficas

		Amostra total	
Sexo		***n***	**%**
Masculino		172	91,5
Feminino		16	8,5
	Total	188	100
Idade		***M (DP)***	**Variação**
		43,75 (5,66)	30 – 56
Estado civil		***n***	**%**
Casado/a		143	76,1
Solteiro/a		14	7,4
Divorciado/a		14	7,4
Viúvo/a		3	1,6
Separado/a		4	2,1
União de facto		10	5,3
	Total	188	100
Filhos		***n***	**%**
Sim		169	89,9
Não		19	10,1
	Total	188	100
Habilitações literárias		***n***	**%**
1º ciclo		3	1,6
2º ciclo		5	2,7
3º ciclo		26	13,8
Ensino secundário		133	70,7
Ensino superior		21	11,2
	Total	188	100

Notas: *M* = Média. *DP* = Desvio padrão.

A amostra é composta sobretudo por agentes (*n* = 156; 83%). O serviço operacional representa 83% da amostra (*n* = 156). Quanto ao tempo de serviço/antiguidade na PSP, desde que iniciou funções, esta varia entre os 10 e os 40 anos (*M* = 20,66; *DP* = 5,51) (Tabela 2).

Tabela 2
Variáveis Profissionais

		Amostra total	
Categoria profissional		***n***	**%**
Oficiais		10	5,3
Chefes		22	11,7
Agentes		156	83,0
	Total	188	100
Serviço		***n***	**%**
Operacional		156	83,0
Apoio à atividade operacional		32	17,0
	Total	188	100
Tempo de serviço na PSP		***M (DP)***	**Variação**
		20,66 (5,51)	10 – 40
Tempo de serviço na subunidade		***M (DP)***	**Variação**
		10,58 (7,30)	1 – 31
Horas trabalho por semana		***M (DP)***	**Variação**
		39,20 (4,24)	36 – 60
Trabalho por turnos		***n***	**%**
Sim		138	73,4
Não		50	26,6
	Total	188	100

Notas: *M* = Média. *DP* = Desvio padrão.

RESULTADOS

Médias e desvios padrão das variáveis autocompaixão (SELFCS), autocriticismo (FSCRS), saúde mental (MHI-5) e comprometimento organizacional (QCO).

Foi encontrado um valor moderado de QCO_total (*M* = 86,20; *DP* = 15,04). O MHI-5 revela valores superiores ao ponto de corte ≤ 52 (*M* = 70,98; *DP* = 18,75). Na autocompaixão foi obtido um valor moderado (*M* = 3,41; *DP* = 0,51) e no autocriticismo valores baixos (*M* = 11,26; *DP* = 9,78) (Tabela 3).

Tabela 3
Médias, Desvios Padrão e Variação da SELFCS, FSCRS, MHI-5 e QCO

	Amostra total		Variação teórica
	M (DP)	*Variação*	
SELFCS	**3,41 (0,51)**	**1,89 – 4,67**	**1 – 5**
SELFCS_calor/compreensão	2,96 (0,71)	1,00 – 5,00	1 – 5
SELFCS_autocrítica	2,59 (0,79)	1,00 – 4,60	1 – 5
SELFCS_condição humana	3,24 (0,71)	1,25 – 4,00	1 – 4
SELFCS_isolamento	2,27 (0,83)	1,00 – 4,00	1 – 4
SELFCS_*mindfulness*	3,54 (0,74)	2,00 – 4,00	1 – 4
SELFCS_sobreidentificação	2,42 (0,87)	1,00 – 4,00	1 – 4
FSCRS	**11,26 (9,78)**	**0 – 46**	**0 – 56**
FSCRS_eu inadequado	9,41 (7,33)	0 – 31	0 – 36
FSCRS_eu tranquilizador	20,51 (6,41)	2 – 32	0 – 32
FSCRS_eu detestado	1,85 (3,20)	0 – 16	0 – 20
MHI-5	**70,98 (18,75)**	**20 – 100**	**≤ 52**
QCO	**86,20 (15,04)**	**35 – 121**	**19 – 133**
QCO_afetivo	31,64 (7,42)	12 – 42	6 – 42
QCO_calculativo	33,98 (7,36)	8 – 48	7 – 49
QCO_normativo	20,57 (6,86)	5 – 35	6 – 42

Notas: *M* = Média. *DP* = Desvio padrão. SELFCS = Escala de autocompaixão. FSCRS = Escala das formas do autocriticismo e autotranquilização. MHI-5 = Inventário de saúde mental. QCO = Questionário de comprometimento organizacional.

Correlações entre as variáveis centrais do estudo

Verificámos a ausência de correlações entre o QCO_total e as variáveis SELFCS_total, FSCRS_total e MHI-5 (Tabela 4).

Tabela 4
Correlações entre a Autocompaixão (SELFCS), o Autocriticismo (FSCRS), a Saúde Mental (MHI-5) e o Comprometimento Organizacional (QCO)

	SELFCS	FSCRS	MHI-5	QCO
SELFCS	1	-0,661**	0,671**	NS
FSCRS		1	-0,657**	NS
MHI-5			1	NS
QCO				1

Notas: *p < 0,05. **p < 0,01. SELFCS = Escala de autocompaixão. FSCRS = Escala das formas do Autocriticismo e autotranquilização. MHI-5 = Inventário de saúde mental. QCO = Questionário de comprometimento organizacional. NS = não significativo.

Na Tabela 5, verificamos que a dimensão QCO_total está significativa e positivamente correlacionada com a dimensão SELFCS_condição humana, apresentando uma

magnitude baixa. Relativamente à dimensão QCO_afetivo, esta relaciona-se positivamente e com significância (magnitudes moderadas) com as dimensões SELFCS_total e SELFCS_*mindfulness*. A dimensão QCO_calculativo apresenta uma correlação estaticamente significativa e positiva, de magnitude moderada, com a dimensão SELFCS_isolamento.

Verificámos a ausência de correlações entre o QCO_normativo, o SELFCS_total e as respetivas subescalas.

Tabela 5
Correlações entre as Subescalas de Autocompaixão (SELFCS) e as Dimensões de Comprometimento Organizacional (QCO)

	SELFCS						
	SELFCS	Calor	Autocrítica	C. humana	Isolamento	*Mindfulness*	Sobreident.
QCO	NS	NS	NS	0,143*	NS	NS	NS
QCO_afetivo	0,301**	0,217**	NS	NS	-0,252**	0,303**	-0,149*
QCO_calculativo	-0,271**	-0,143*	0,230**	NS	0,316**	-0,165*	0,288**
QCO_normativo	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS

Notas: *p < 0,05. **p < 0,01. SELFCS = Escala de autocompaixão. Calor = Subescala calor/compreensão da SELFCS. C. humana = Subescala condição humana da SELFCS. Sobreident. = Subescala sobreidentificação da SELFCS. QCO = Questionário de comprometimento organizacional. NS = não significativo.

Na Tabela 6, constatamos que o QCO_afetivo apresenta uma correlação negativa e significativa, de magnitude baixa, com o FSCRS_total e o FSCRS_eu inadequado.

A dimensão QCO_calculativo estabelece correlações positivas e significativas, de magnitude moderada, com o FSCRS_total e o FSCRS_eu inadequado. Verifica-se a ausência de correlações entre o QCO_normativo, o FSCRS e respetivas subescalas.

Tabela 6
Correlações entre as Subescalas de Autocriticismo (FSCRS) e as Dimensões de Comprometimento Organizacional (QCO)

	FSCRS			
	FSCRS	Eu inadequado	Eu tranquilizador	Eu detestado
QCO	NS	NS	0,157*	NS
QCO_afetivo	-0,242**	-0,188**	0,285**	-0,309**
QCO_calculativo	0,314**	0,337**	NS	0,189**
QCO_normativo	NS	NS	NS	NS

Notas: *p < 0,05. **p < 0,01. FSCRS = Escala das formas do autocriticismo e autotranquilização. QCO = Questionário de comprometimento organizacional. NS = não significativo.

O QCO_afetivo relaciona-se positivamente e com significância estatística, de magnitude baixa, com o MHI-5. Quanto ao QCO_calculativo, estabelece correlação significativa, em sentido negativo e de magnitude baixa, com o MHI-5 (Tabela 7).

Tabela 7
Correlações entre o Comprometimento Organizacional (QCO), Dimensões (QCO) e a Saúde Mental (MHI-5)

	QCO			
	QCO	Afetivo	Calculativo	Normativo
MHI-5	NS	0,293**	-0,269**	0,148*

Notas: *p < 0,05. **p < 0,01. QCO = Questionário de comprometimento organizacional. MHI-5 = Índice de saúde mental (versão reduzida de 5 itens). NS = não significativo.

Realizámos correlações do ponto bisserial para analisar a presença de associações entre as variáveis que pretendemos testar enquanto variáveis dependentes (QCO_total e QCO dimensões) e as diversas variáveis sociodemográficas. Na Tabela 8 apresentamos, apenas, os resultados que se revelaram estatisticamente significativos.

Tabela 8
Correlações do Ponto Bisserial e de Magnitude entre as Variáveis Sociodemográficas Habilitações Literárias, Tipo de Serviço, Idade e Tempo de serviço na PSP, o QCO_total e Dimensões (QCO)

	Habilitações literárias	**Tipo de serviço**	**Idade**	**Tempo de serviço na PSP**
QCO_total	0,255**	NS	NS	NS
QCO_afetivo	0,167*	NS	NS	NS
QCO_calculativo	NS	0,148*	0,169*	0,157*
QCO_normativo	0,252**	NS	NS	NS

Notas: *p < 0,05. **p < 0,01. NS = não significativo

Efetuámos o teste t de Student para amostras independentes (Tabela 9) que mostrou que os sujeitos com ensino básico apresentam valores mais elevados de QCO_total (M = 94,40, DP = 12,68) do que aqueles com ensino secundário/superior (M = 84,40, DP = 15,00; t(186) = 3,60, p = 0,000). A magnitude da diferença das médias (diferença média = 9,95, 95% *CI* [4,50, 15,40]) é considerada moderada (d = 0,69).

Um outro teste t de Student mostrou que sujeitos com ensino básico (M = 34,26, DP = 5,85) apresentam valores mais elevados de QCO_afetivo do que sujeitos com o ensino secundário/superior (M =31,06, DP = 7,61; t(186) = 2,30, p = 0,022). A magnitude da diferença das médias (diferença média = 3,20, 95% *CI* [0,46, 5,94]) é considerada baixa (d = 0,44).

Um último teste t de Student para amostras independentes, mostrou que sujeitos com ensino básico (M = 24,24, DP = 5,44) apresentam valores mais elevados de QCO_normativo do que sujeitos com o ensino secundário/superior (M =19,77, DP = 6,89; t(186) = 3,54, $p \leq$ 0,001). A magnitude da diferença das médias (diferença média = 4,47, 95% *CI* [1,98, 6,96]) é considerada moderada (d = 0,67).

Tabela 9
Teste t de Student para Amostras Independentes entre a Variável Habilitações Literárias e QCO_total, QCO_afetivo e QCO_normativo

	Ensino secundário/superior a)		Ensino básico a)			
	M (DP)	***n***	***M (DP)***	***n***	***t***	***p***
QCO_total	84,40 (15,00)	154	94,40 (12,68)	34	3,601	≤ 0,001
QCO_afetivo	31,06 (7,61)	154	34,26 (5,85)	34	2,303	0,022
QCO_normativo	19,77 (6,89)	154	24,24 (5,44)	34	3,544	≤ 0,001

Notas: *M* = Média. *DP* = Desvio padrão. Habilitações literárias = a) 0 = Escolaridade superior; 1 = Ensino básico. *t* = t de Student. *p* = nível de significância.

Na Tabela 10, verificamos que sujeitos com idade ≥ 44 (*M* = 35,20, *DP* = 7,27) apresentam valores mais elevados de QCO_calculativo do que sujeitos com idade < 44 (*M* =32,78, *DP* = 7,40; *t*(181) = 2,22, *p* = 0,028). A magnitude da diferença das médias (diferença média = 2,42, 95% *CI* [0,27, 4,56]) é considerada baixa (*d* = 0,33).

Tabela 10
Teste t de Student para Amostras Independentes entre a Variável Idade e QCO_calculativo

	Idade ≥ 44		Idade < 44			
	M (DP)	***n***	***M (DP)***	***n***	***T***	***p***
QCO_calculativo	35,20 (7,27)	92	32,78 (7,40)	91	2,220	0,028

Notas: *M* = Média. *DP* = Desvio padrão. Ponto de corte = 44 anos (*M* = 43,75). *t* = t de Student. *p* = nível de significância.

Constatámos, igualmente, que sujeitos em serviço de apoio à atividade operacional (*M* = 36,38, *DP* = 6,77) apresentam valores mais elevados de QCO_calculativo do que sujeitos em serviço operacional (*M* = 33,49, *DP* = 7,40; *t*(186) = 2,034, *p* = 0,043). A magnitude da diferença das médias (diferença média = 2,88, 95% *CI* [0,09, 5,68]) é considerada baixa (*d* = 0,40) (Tabela 11).

Tabela 11
Teste t de Student para Amostras Independentes entre a Variável Tipo de Serviço e QCO_calculativo

	Apoio à atividade operacional		Serviço operacional			
	M (DP)	***n***	***M (DP)***	***n***	***t***	***p***
QCO_calculativo	36,38 (6,77)	32	33,49 (7,40)	156	2,034	0,043

Notas: *M* = Média; *DP* = Desvio padrão. Tipo de serviço = a) 0 = Apoio à atividade operacional; 1 = Operacional. *t* = t de Student; *p* = nível de significância.

O teste t de Student para amostras independentes (Tabela 12) mostrou não existirem diferenças estatisticamente significativas entre os sujeitos com tempo de serviço ≥ 21 anos (*M* = 34,96, *DP* = 7,15) e os sujeitos com tempo de serviço < 21 anos (*M* =33,05, *DP* = 7,48; *t*(186) = 1,78, *p* = 0,076), relativamente ao QCO_calculativo. A magnitude da diferença das médias (diferença média = 1,90, 95% *CI* [-0,20, 4,01]) é considerada baixa (*d* = 0,26).

Tabela 12
Teste t de Student para Amostras Independentes entre a Variável Tempo de Serviço na PSP e QCO_calculativo

	Tempo de serviço ≥ 21		Tempo de serviço < 21			
	M (DP)	***N***	***M (DP)***	***n***	***t***	***p***
QCO_calculativo	34,96 (7,15)	92	33,05 (7,48)	96	1,784	0,076

Notas: *M* = Média. *DP* = Desvio padrão. Ponto de corte = 21 (*M* = 20,66). *t* = t de Student. *p* = nível de significância.

Regressões múltiplas hierárquicas

Atendendo às associações encontradas, conduzimos regressões múltiplas hierárquicas. Quanto ao QCO_total (Tabela 13), introduzimos num primeiro bloco a variável habilitações literárias e num segundo bloco as variáveis SELFCS_condição humana e FSCRS_eu tranquilizador, a predizer a variável dependente QCO_total. Quanto ao tamanho da amostra, o *N* necessário seria de 74 sujeitos. Cumprimos este pressuposto (Tabachnick, & Fidell, cit. in Pallant, p. 150, 2011) e verificámos a inexistência de multicolinearidade entre as variáveis independentes e de valores extremos. Não se verificou autocorrelação entre os resíduos (*D-W* = 1,710).

As habilitações literárias explicaram 7% da variância do QCO_total. Depois de introduzirmos no segundo bloco as variáveis SELFCS_condição humana e FSCRS_eu tranquilizador, a variância explicada pelo modelo foi de 9%, $F(3, 184) = 6{,}102$, $p = 0{,}001$. Estas variáveis não explicaram uma percentagem adicional da variância do QCO_total, depois de controlar o primeiro bloco, mudança do $R^2 = 0{,}025$, mudança do $F(2, 184) = 2{,}562$, $p = 0{,}080$. Apenas as habilitações literárias ($\beta = 0{,}255$; $p = 0{,}000$) foram preditores da variável dependente QCO_total.

Tabela 13
Regressão Múltipla Hierárquica Predizendo o QCO_total através das VIs (Habilitações Literárias, SELFCS_condição humana e FSCRS_eu tranquilizador)

Preditor	**QCO_total**	
	ΔR^2	**ß**
Passo 1	**0,060*** **	
Habilitações literárias **a)**		**0,255*** **
Passo 2	0,076 (NS)	
SELFCS_condição humana		NS
FSCRS_eu tranquilizador		NS
Total R^2	0,136 (NS)	
***F*(modelo final)**	**6,102****	

Notas: R^2 = Coeficiente de determinação. β = *Beta*. NS = não significativo. **$p < 0{,}05$. ***$p < 0{,}001$. a) 0 = Escolaridade superior; 1 = Ensino básico.

Quanto ao QCO_afetivo (Tabela 14) introduzimos num primeiro bloco as variáveis habilitações literárias e num segundo bloco as variáveis FSCRS_total, FSCRS_eu inadequado, FSCRS_eu tranquilizador, FSCRS_eu detestado, SELFCS_total,

SELFCS_calor/compreensão, SELFCS_isolamento, SELFCS_*mindfulness*, SELFCS_sobreidentificação e MHI-5 a predizer o QCO_afetivo. Quanto ao tamanho da amostra, o *N* necessário seria de 98 sujeitos. Cumprido este pressuposto (Tabachnick, & Fidell, cit. in Pallant, p. 150, 2011), verificámos a existência de multicolinearidade entre o FSCRS_total, e as variáveis FSCRS_eu inadequado (0,970) e FSCRS_eu detestado (0,833), tendo-se mantido o FSCRS_total. Também constatámos a existência de multicolinearidade entre o SELFCS_total e as variáveis SELFCS_isolamento (-0,757), SELFCS_*mindfulness* (0,738), SELFCS_sobreidentificação (-0,762), tendo-se mantido o SELFCS_total. Não se verificou a presença de valores extremos. O teste de Durbin-Watson revelou a inexistência de autocorrelação entre os resíduos (*D*-*W* = 1,717).

As habilitações literárias explicaram 3% da variância do QCO_afetivo. Depois de introduzirmos no segundo bloco as variáveis SELFCS_total, SELFCS_calor/compreensão FSCRS_total, FSCRS_eu tranquilizador e MHI-5, a variância explicada pelo modelo como um todo foi de 16%, $F(6, 181) = 5{,}904$, $p = 0{,}000$. Estas variáveis explicaram 14% percentagem adicional da variância do QCO_afetivo, depois de controlar a variável do primeiro bloco, mudança do $R^2 = 0{,}136$, mudança do $F(5, 181) = 5{,}885$, $p = 0{,}000$. A variável habilitações literárias ($\beta = 0{,}167$; $p = 0{,}022$) e a variável FSCRS_eu tranquilizador ($\beta = 0{,}178$; $p = 0{,}037$) contribuíram significativamente para a variável dependente QCO_afetivo.

Tabela 14
Regressão Múltipla Hierárquica Predizendo o QCO_afetivo através das VIs (Habilitações Literárias, FSCRS_total, FSCRS_eu tranquilizador, SELFCS_total, SELFCS_calor/compreensão e MHI-5)

Preditor	**QCO_afetivo**	
	ΔR^2	**ß**
Passo 1	**0,023****	
Habilitações literárias **a)**		**0,167****
Passo 2	**0,136*****	
SELFCS_total		NS
SELFCS_calor/compreensão		NS
FSCRS_total		NS
FSCRS_eu tranquilizador		**0,178****
MHI-5		NS
Total R^2	**0,159*****	
***F*(modelo final)**	**5,904*****	

Notas: R^2 = Coeficiente de determinação. β = *Beta.* NS = não significativo. **$p < 0{,}05$. ***$p < 0{,}001$. a) 0 = Escolaridade superior; 1 = Ensino básico.

No que diz respeito ao QCO_calculativo (Tabela 15) introduzimos num primeiro bloco as variáveis tipo de serviço, idade e tempo de serviço na PSP e num segundo bloco as variáveis SELFCS_total, SELFCS_calor/compreensão, SELFCS_autocrítica, SELFCS_isolamento, SELFCS_*mindfulness*, SELFCS_sobreidentificação, FSCRS_total,

FSCRS_eu inadequado, FSCRS_eu detestado e MHI-5, a predizer o QCO_calculativo. Quanto ao tamanho da amostra, o *N* necessário seria de 98 sujeitos. Cumprido este pressuposto (Tabachnick, & Fidell, cit. in Pallant, p. 150, 2011), verificámos a existência de multicolinearidade entre o tempo de serviço e a idade (0,937), tendo sido retirada a idade, e entre o SELFCS_total (que mantivemos) e as variáveis SELFCS_autocrítica (-0,708), SELFCS_isolamento (-0,757), SELFCS_*mindfulness* (0,745) e SELFCS_sobreidentificação (-0,760). Também se verificou a existência de multicolinearidade entre o FSCRS_total, e o FSCRS_eu inadequado (0,971) e FSCRS_eu detestado (0,831), tendo-se mantida o FSCRS_total. Não se verificou a presença de valores extremos. O teste de Durbin-Watson revelou a inexistência de autocorrelação entre os resíduos (*D-W* = 1,724).

As variáveis tipo de serviço e tempo de serviço na PSP (antiguidade) explicaram 5% da variância do QCO_calculativo. Depois de introduzirmos no segundo bloco as variáveis SELFCS_total, SELFCS_calor/compreensão, FSCRS_total e MHI-5, a variância explicada pelo modelo como um todo foi de 13%, $F(6, 181) = 4{,}397$, $p = 0{,}000$. Estas variáveis explicaram 8% da percentagem adicional da variância do QCO_calculativo, depois de controlar a variável introduzida no primeiro bloco, mudança do $R^2 = 0{,}081$, mudança do $F(4, 181) = 4{,}213$, $p = 0{,}003$. A variável tempo de serviço na PSP ($\beta = 0{,}156$; $p = 0{,}032$) e a variável tipo de serviço categorial ($\beta = 0{,}146$; $p = 0{,}043$) contribuem significativamente para a variável dependente QCO_calculativo.

Tabela 15
Regressão Múltipla Hierárquica Predizendo o QCO_calculativo através das VIs (Tempo de Serviço, Tipo de Serviço, SELFCS_total, SELFCS_calor/compreensão, FSCRS_total e MHI-5)

Preditor	**QCO_calculativo**	
	ΔR^2	**ß**
Passo 1	**0,036****	
Tempo de serviço		**0,156****
Tipo de serviço		**0,146****
Passo 2	**0,098****	
SELFCS_total		NS
SELFCS_calor/compreensão		NS
FSCRS_total		NS
MHI-5		NS
Total R^2	**0,134****	
***F*(modelo final)**	**4,397*****	

Notas: R^2 = Coeficiente de determinação; β = *Beta*; NS = não significativo; **$p < 0{,}05$. ***$p < 0{,}001$. a) 0 = Escolaridade superior; 1 = Ensino básico.

Quanto ao QCO_normativo (Tabela 16) introduzimos num primeiro bloco a variável habilitações literárias e num segundo bloco a variável MHI-5, a predizer o QCO_normativo. Quanto ao tamanho da amostra, o *N* necessário seria de 66 sujeitos. Cumprimos este

pressuposto (Tabachnick, & Fidell, cit. in Pallant, p. 150, 2011) e verificámos a ausência de multicolinearidade e de valores extremos. O teste de Durbin-Watson revelou a inexistência de autocorrelação entre os resíduos (*D-W* = 1,812).

As habilitações literárias explicaram 5% da variância do QCO_normativo. Depois de introduzirmos no segundo bloco a variável MHI-5, a variância explicada pelo modelo como um todo foi de 6%, $F(2, 185) = 6{,}128$, $p = 0{,}003$. Esta variável não explicou a percentagem adicional da variância do QCO_calculativo, depois de controlar a variável introduzida no primeiro bloco, mudança do $R^2 = 0{,}016$, mudança do $F(1, 185) = 3{,}140$, $p = 0{,}078$. Apenas a variável habilitações literárias ($\beta = -0{,}215$; $p = 0{,}003$) ofereceu uma contribuição significativa para a variável dependente QCO_normativo.

Tabela 16
Regressão Múltipla Hierárquica Predizendo o QCO_normativo através das VIs (Habilitações literárias e MHI-5)

Preditor	**QCO_normativo**	
	ΔR^2	**ß**
Passo 1	**0,41****	
Habilitações literárias **a)**		**-0,215****
Passo 2	NS	
MHI-5		NS
Total R^2	**0,41****	
***F*(modelo final)**	**6,128****	

Notas: R^2 = Coeficiente de determinação. β = *Beta.* NS = não significativo. **$p < 0{,}05$. ***$p < 0{,}001$. a) 0 = Escolaridade superior; 1 = Ensino básico.

DISCUSSÃO

O presente estudo procurou analisar a existência de associações entre o comprometimento organizacional, o autocriticismo, a autocompaixão, a saúde mental e as variáveis demográficas e profissionais nos polícias do Comando Distrital da PSP de Leiria.

O nosso estudo revela uma média de idades de 44 anos, podendo verificar-se o aumento desta variável em um ano de idade a cada biénio (Departamento de Recursos Humanos da PSP, 2013). Esta média etária insere-se no segundo grupo mais representativo da pirâmide etária da PSP (grupo dos 40 aos 44 anos; Direção Nacional da PSP, 2012), ficando aquém da idade de ingresso na PSP (idade mínima de 17 anos, para ingresso no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, na carreira de oficiais, e idade máxima de 26 anos, para ingresso na Escola Prática de Polícia, na carreira de agentes).

O período de tempo que os polícias aguardam pela transferência do primeiro comando de colocação (normalmente a capital) para o Comando de Leiria pode explicar o

envelhecimento (o tempo médio de espera é de cerca de 10 anos). A mesma explicação aplica-se ao tempo de serviço/antiguidade (valor médio de 21 anos de serviço).

O elevado número de elementos com habilitações literárias ao nível do ensino secundário e ensino superior (81,9%) espelha a exigência do 12º ano de escolaridade para ingresso na PSP, mas também parece indicar a procura na valorização académica dos polícias. A nossa amostra apresenta uma percentagem superior à média nacional da PSP de profissionais com o ensino secundário e superior, patente no Balanço Social 2011 (DN PSP, 2012). A distribuição por sexo aproxima-se da tendência nacional (sexo masculino: 90,5%; 91,5 % na nossa amostra; sexo feminino: 9,45%; 8,5 % na nossa amostra; DN PSP, 2012).

Relativamente às variáveis centrais do nosso estudo, constatamos que os polícias parecem regular a sua relação com a organização sob o prisma calculativo: valores médios mais elevados, por comparação com o comprometimento afetivo e normativo.

Apesar de não termos explorado os correlatos do comprometimento organizacional - dimensão que apresenta um resultado moderado, no nosso trabalho -, podemos hipotetizar que os valores obtidos estão também associados à perceção da inconstância organizacional. As alterações das políticas estatutárias e orgânicas, a perda de benefícios (e.g., proteção na saúde), o aumento da idade para a aposentação, entre outras - que nos últimos anos têm sofrido alterações substanciais -, associadas a uma perceção de ausência de suporte da hierarquia e de *feedback* do desempenho, podem contribuir para a diminuição do comprometimento (Metcalfe, & Dick, 2001; Moon, & Jonson, 2012). Esta hipótese parece estar de acordo com o encontrado por Dick (2011) num estudo com polícias ingleses, em que o comprometimento organizacional mostrou ser positivamente influenciado pelo sentimento de pertença e visão que os polícias têm da organização e cultura de comando.

O comprometimento normativo, dimensão onde primam os valores de lealdade, dever e sentido de obrigação (Leitão da Silva, 2011), protótipos do polícia comprometido com a organização - obrigação e dever moral - (Allen, & Meyer, 1996; Meyer, & Allen, 1997; Meyer et al., 1993), revela-se o valor mais baixo na nossa amostra. Colaboradores com comprometimento afetivo e normativo são os que mais contribuem para o desempenho profissional e desenvolvimento das organizações (Allen, & Meyer, 1991, 2000), sendo assíduos, pontuais, desempenhando as suas tarefas com empenho e sendo abertos à mudança.

Os colaboradores afetivamente comprometidos parecem desenvolver um sentimento de pertença à organização, desejando (Carochinho, 2006) permanecer na instituição e são menos recetivos a considerar outras alternativas de trabalho, mesmo que impliquem recompensas mais elevadas (Beck, & Wilson, 2000; Irving, & Meyer, 1994; Mathieu, &

Zajac, 1990). Carochinho (2006) refere que os baixos índices de comprometimento afetivo se relacionam com a insatisfação no trabalho e intenção de saída dos colaboradores da organização, podendo contribuir para comportamentos organizacionais menos desejáveis - como o absentismo (Allen, & Meyer, 1996; Mathieu & Zajac, 1990). Já Beck e Wilson (2009) referem que o comprometimento afetivo diminui com a antiguidade na profissão, sendo que os polícias permanecem na profissão porque só se percecionam nessa atividade. Nascimento e colaboradores (2008) referem que um maior comprometimento afetivo induz a menor comprometimento calculativo, o que aparenta não se verificar no nosso estudo.

Os nossos resultados apontam no sentido de o dever e lealdade para com a organização dependerem mais da avaliação custo-benefício e da necessidade de permanecer na organização por indisponibilidade de alternativas, numa dimensão de comprometimento calculativo (Cohen, 1993; Beck, & Wilson, 2000; Meyer, & Allen, 1991; Powell, & Meyer, 2004). Somers (1995) menciona que a preponderância do comprometimento calculativo pode afetar a vinculação emocional à organização - comprometimento afetivo - de tal forma que a ligação afetiva colaborador-organização é mais racional e menos afetiva. Em consonância, temos que considerar o nosso estudo no contexto sociopolítico atual, com repercussões na PSP, que tem vindo a sofrer alterações, designadamente no que alude ao aumento da carga horária de trabalho e do tempo de serviço para atingir a reforma ou a perda de regalias sociais. Nesta linha, Moon e Jonson (2012) dizem-nos que existe uma correlação negativa entre as expetativas profissionais e a realidade profissional, e que a ambiguidade das políticas de trabalho implementadas pode conduzir a um fraco comprometimento organizacional.

No que respeita ao sofrimento psicológico medido pelo MHI-5, os resultados parecem indicar que os polícias se percecionam com saúde mental, uma vez que a média da nossa amostra apresenta valores superiores ao ponto de corte. Porém, quando analisada a variação da amostra, é percetível que alguns polícias apresentam valores baixos, o que poderá ser revelador de eventual sofrimento psicológico, tal como referido na literatura (Castanho, 2009; Costa, 2011; Luís, 2011; Seabra, 2008). Este dado é pertinente, já que segundo o Inquérito Nacional de Saúde 2005/2006, a probabilidade de sofrimento psicológico aumenta com a idade - a partir dos 34 anos -, em que a prevalência na faixa etária dos 34 aos 64 anos se aproxima dos 30% (INE, & INSA, 2009), onde se inclui a nossa amostra.

Quanto à autocompaixão, os resultados apontam para a existência de uma tendência compassiva que, segundo a literatura, parece demonstrar a capacidade dos indivíduos para abordarem os seus problemas com compreensão e aceitação (Neff, 2003a, 2003b, 2009; Neff, et al., 2007), em linha com os resultados de Castilho (2011) na sua amostra da população

geral. De salientar que no nosso estudo, as dimensões *calor/compreensão*, *condição humana* e *mindfulness* têm resultados mais elevados do que as dimensões *autocrítica, isolamento* e *sobreidentificação,* indicando a presença de competências de autocompaixão, ao passo que Castilho (2011) encontrou valores mais elevados nas dimensões de *autocrítica* e *sobreidentificação,* por oposição à dimensão *calor/compreensão* e *mindfulness*.

Apesar dos valores moderados de autocompaixão encontrados, não podemos ignorar o facto de existirem polícias com baixa autocompaixão (quando analisamos a distribuição das pontuações obtidas), o que poderá diminuir a capacidade para enfrentar os acontecimentos decorrentes da atividade profissional, mas também contribuir negativamente para a saúde mental (Allen, & Leary, 2010; Leary et al., 2007; Neff, 2003b; Neff et al., 2007).

Relativamente ao autocriticismo, os valores médios obtidos na nossa amostra seguem a tendência dos resultados de Castilho (2011) para a população geral, em que o valor mais elevado foi encontrado na dimensão *eu tranquilizador* e a forma de autocriticismo mais preponderante foi o *eu inadequado*. Estes resultados parecem indicar que os polícias possuem competências tranquilizadoras capazes de proteger o *eu*, recorrendo a estratégias adaptativas para enfrentar as situações profissionais negativas (Gilbert, 2005, 2009, 2010; Gilbert, & Procter, 2006; Pauley, & McPherson, 2010). Por outro lado, parecem adotar a forma *eu inadequado* (que nas suas consequências é reconhecido como menos "corrosivo" do que a forma *eu detestado*), que pode gerar uma autoavaliação negativa das situações, proporcionando um sentimento de incompetência ou inferioridade, com consequências negativas na saúde mental e nas relações sociais (Castilho, 2011; Gilbert, 2005, 2010). Estas posições são congruentes com os dados de Castilho (2011) que demonstra que o autocriticismo é um processo multifacetado, ou seja, pode assumir diferentes formas.

Tal como Castilho (2011), também obtivemos correlações negativas entre a autocompaixão e o autocriticismo, evidenciando que a autocompaixão possui uma capacidade mediadora e reguladora da relação *eu-eu* (Gilbert et al., 2006; Neff, 2003a, 2003b).

Os nossos resultados indicam que o comprometimento organizacional (total) não estabelece relações com as outras variáveis do estudo. Porém, quando exploramos as dimensões constatamos que o comprometimento afetivo apresenta uma relação positiva com a autocompaixão e as subescalas de *calor/compreensão* e *mindfulness*, bem como uma relação negativamente significativa com as subescalas *isolamento* e *sobreidentificação*. Meyer e Parfyonova (2009) referem que quando a organização proporciona aos seus colaboradores um ambiente com o qual se identificam, é possível que estes desenvolvam uma relação baseada no cuidado mútuo e compreensão, estimulando emoções positivas e afetivas

para com a organização (Shepherd, & Cardon, 2009). Assim, apela-se ao estabelecimento de relações de vinculação afetuosas e tranquilizadoras, suprimindo as emoções negativas, através da capacidade compassiva, proporcionadora de sentimentos positivos por si e pelos outros (Gilbert, 2005, 2009, 2010; Gilbert, & Procter, 2006; Pauley, & McPherson, 2010).

Quanto ao comprometimento calculativo, este correlaciona-se negativamente com a autocompaixão, sugerindo que a dicotomia custo-benefício, com a carga de indecisão que tem associada e a falta de alternativas - permanência na organização por necessidade (Beck, & Wilson, 2000; Mathieu, & Zajac, 1990; Meyer, & Allen, 1991, 1997; Powell, & Meyer, 2004), que segundo Meyer e colaboradores (2002) pode criar um sentimento de prisão à organização, poderá contribuir para o desenvolvimento de sentimentos autocríticos, com consequências negativas na saúde (Gilbert et al., 2004; Neff, 2003a).

Já o autocriticismo apresenta correlações negativas com o comprometimento afetivo e positivas com o comprometimento calculativo. Tal parece indicar que os polícias mais autocríticos possuem baixo comprometimento afetivo. Por oposição, o *eu tranquilizador* associa-se positivamente com o comprometimento organizacional e afetivo, podendo ser uma variável capaz de autorregular o *eu*, promovendo o comprometimento com a organização.

No que toca às correlações do comprometimento organizacional com as variáveis sociodemográficas, existe uma correlação positiva entre o comprometimento calculativo e a idade. Mathieu e Zajac (1990) sugerem que esta relação se deve ao facto de haver menos oportunidades de emprego para as pessoas com mais idade. Numa meta-análise, Meyer e colaboradores (2002) concluíram que o comprometimento calculativo apresentava correlações elevadas com a idade nos estudos fora da região geográfica da América do Norte. A literatura também refere o aumento dos níveis de comprometimento à medida que a idade avança, sugerindo uma maior ligação emocional à organização (Allen, & Meyer, 1993; Beck, & Wilson, 2000). Os autores apontam no sentido de que quanto maior é o tempo de serviço (antiguidade), maior é o número de investimentos feitos, e menor a tendência para abandonar a organização, ou seja, o tempo de permanência favorece o comprometimento calculativo (Mathieu, & Zajac, 1990), sentido para o qual também aponta o nosso estudo.

As habilitações literárias relacionam-se com o comprometimento organizacional e as suas dimensões, à exceção do comprometimento calculativo. Também verificamos que os polícias com menores habilitações literárias têm maiores níveis de comprometimento. A literatura também refere que os indivíduos com mais habilitações, normalmente desenvolvem expectativas relativamente à organização que, caso não sejam preenchidas, poderão conduzir à diminuição do compromisso e consequente vontade de abandono (Mathieu, & Zajac, 1990).

Luís (2011) refere que os colaboradores com mais habilitações literárias podem possuir maiores expetativas profissionais, podendo afetar negativamente a saúde se não forem realizadas. Por sua vez, Meyer e Allen (1997), consideram que as relações entre o nível educacional e o comprometimento são moderadas por fatores organizacionais (e.g., estrutura, clima, conceção do trabalho) e pessoais (e.g., idade, permanência na organização).

Entre as limitações encontradas, destacamos a inexistência de trabalhos empíricos sobre a relação entre os constructos do nosso trabalho (a nível nacional e internacional), o que dificulta a comparação dos resultados. Curiosamente, este aspeto permite realçar a pertinência e relevância deste estudo que, por ser transversal, não permite afirmar de forma absoluta a existência de relações causais entre as variáveis. Embora a PSP seja uma organização única, o seu dispositivo nacional e regional apresenta diferenças sociodemográficas (e.g., idade, antiguidade, sexo, efetivo por comando). O alargamento do nosso estudo a outros comandos de polícia permitiria obter uma amostra geograficamente e sociodemograficamente alargada. Esta abrangência permitiria o desenvolvimento de estudos comparativos e de resultados mais conclusivos, que poderiam ser generalizados à população policial e não a uma única circunscrição geográfica. Similarmente seria importante analisar a relação entre os constructos deste trabalho num desenho longitudinal, para verificar a evolução dos níveis de comportamento organizacional, colocando o enfoque na autocompaixão e o impacto no comportamento organizacional e na saúde mental dos polícias. Este tipo de estudo permitiria demonstrar a relação causal entre as variáveis analisadas, e eventualmente acentuaria a necessidade de implementar medidas promotoras de saúde.

Esta perspetiva, com diferentes implicações nas forças e virtudes humanas, e no bem-estar do indivíduo, permitiria através do programa *Organizar Positivamente* do ISMT, reconhecer o contributo das variáveis protetoras - autocompaixão - para potenciar contextos de trabalho saudáveis, diferenciando os níveis de comprometimento organizacional, bem como perceber o impacto dos indicadores no funcionamento individual (autocompaixão) e organizacional (comprometimento organizacional). Esta abordagem contribuiria com uma ferramenta de apoio à decisão, numa linha organizacional e de saúde mental.

A profissão policial implica a sujeição a um conjunto de situações que só estes profissionais conhecem. Não respondem só perante a classe dirigente, mas também perante o público, que exige uma polícia funcional, psicologicamente capacitada e empenhada em prol da segurança pública. As expetativas colocadas nestes profissionais são elevadas e não podem ser defraudadas, sob risco da população perder a confiança num dos pilares do Estado

de Direito. Quando o Estado falha na sua missão protetora, perante aqueles que tem obrigação de defender e cuidar, poder-se-á instalar a desilusão e o descrédito nas instituições.

Partindo destas considerações, o caminho a seguir aponta para a promoção da saúde mental dos profissionais, capacitando-os para o desempenho profissional e criando-lhes condições para o comprometimento com os valores, objetivos e deveres da organização. Os dirigentes devem fornecer o apoio necessário ao desempenho profissional, com normas objetivas, e sem ambiguidades passíveis de criar angústia ou *stress* nos polícias.

A literatura refere que a vinculação e as experiências de socialização precoce contribuem para o desenvolvimento do comprometimento normativo, podendo ser desenvolvidas através de uma relação recíproca em que o colaborador percecione que a organização lhe proporciona mais do que retribuí (Allen, & Meyer, 1996; Meyer, & Allen, 1991). Através de uma relação *eu-outro* (Neff, 2003b; 2012; Gilbert et al., 2006) pode-se capacitar os colaboradores para uma relação afetuosa, procurando o cuidado mútuo e a compreensão (Meyer, & Parfyonova, 2009). Esta perspetiva visa o estabelecimento de relações de vinculação afetuosas, suprimindo as emoções negativas e aversivas, o que poderá contribuir para a diminuição da intenção de *turnover* e abandono (Powell, & Meyer, 2004). Nesta senda, é importante que se promovam laços afetivos e vinculativos, através de uma relação baseada na compreensão e cuidado mútuo, entre a organização e colaborador, sendo importante a identificação dos colaboradores com os objetivos, valores e missão da PSP.

Concluímos que a capacidade compassiva poderá proporcionar uma atitude mais positiva e uma visão mais humana dos acontecimentos e atenuar os efeitos negativos da profissão policial, preservando e promovendo a saúde e o bem-estar dos polícias. Assim, o desenvolvimento da mente compassiva nos polícias, através da autocompaixão e do *mindfulness* traria vantagens a nível da saúde (e.g., *stress*, ansiedade), aumentando a capacidade dos colaboradores para abordarem os seus problemas com clareza e compreensão, através da abertura à experiência como parte da condição humana - funcionamento psicológico adaptativo -, lidando melhor com o sofrimento, e mantendo a ligação *eu-eu* e *eu-outro*. Desta forma, ao nível do comprometimento organizacional, a promoção dos laços afetivos - ligação e proximidade social - para com a organização poderá trazer resultados positivos no desempenho profissional e contribuir para os objetivos organizacionais.

Tendo a organização profissionais mais comprometidos, a população terá ao seu serviço uma polícia mais empenhada, ativa e disponível para o desempenho da sua missão de "*vigilantes pela segurança*".

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, A. B., & Leary, M. R. (2010). Self-compassion, stress and coping. *Social and Personality Psychology Compass*, *4*(2), 107-118.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, *26*(1), 49-61.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, *49*, 252-276.

Amaral, V., Castilho, P., & Pinto Gouveia, J. (2010). A contribuição do auto-criticismo e da ruminação para o afecto negativo. *Psychologica*, *52*(2), 271-292.

Anderson, G. S., Litzenberger, R., & Plecas D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing*, *25*(2), 399-420.

Australian Mental Health Outcomes and Classification Network (2013). *The Mental Health Inventory (MHI-38)*. Acedido em 05, maio, 2013, em http://amhocn.org/static/files/assets/8d6994c3/Mental_Health_Inventory.pdf

Baer, R. A. (Ed.). (2010). A*ssessing mindfulness and acceptance processes in clients: Illuminating the theory and practice of change*. Oakland: New Harbinger.

Baer, R. A., Lykins, E. L. B., & Peters, J. R. (2012). Mindfulness and self-compassion as predictors of psychological wellbeing in long-term mediators and matched nonmediators. *The Journal of Positive Psychology*, *7*(3), 230-238.

Barnard, L. K., & Curry, J. F. (2011). Self-compassion: Conceptualizations, correlates & interventions. *Review of General Psychology*, *15*(4), 289-303.

Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, *56*(1), 114-136.

Branco, A. I. M. C. (2010). *Stresse profissional na polícia: Um estudo exploratório sobre a influência das variáveis tempo de serviço e sexo*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.

Buscher, T. (2012). *Memórias emocionais, auto-criticismo e alexitimia: Que contributo para a psicopatologia*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Campos, R. C., Besser, A., & Blatt, S. J. (2010). The mediating role of self-criticism and dependency in the association between perceptions of material caring and depressive symptons. *Depression and Anxiety, 0*, 1–-9. doi: 10.1002/da.20763

Canotilho, J. J. G., & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa*. Coimbra: Coimbra Editora.

Cantazaro, A., & Wei, M. (2010). Adult attachment, dependence, self-criticism, and depressive symptoms: A test of a mediational model. *Journal of Personality*, *78*(4), 1135-1162.

Carochinho, J. A. (2006). O compromisso organizacional nas forças policiais portuguesas: Um estudo fundamentado no modelo de Meyer e Allen. *Revista de Psicologia Militar*, *16*, 64-76.

Carochinho, J. A. (2009). *Trabalho e novas formas de organização do trabalho: Para além do hedonismo e da eudomania*. Dissertação de doutoramento, Departamento de Psicoloxía Social Básica e Metodoloxía da Universidade de Santiago de Compostela, Espanha.

Castanho, A. M. C. (2009). *Stress e sintomas de stress pós-traumático: A PSP nas missões internacionais*. Dissertação de mestrado, Instituto Piaget, Campus Universitário de Almada, Almada.

Castilho, P. (2011). *Modelos de relação interna: Autocriticismo e autocompaixão. Uma abordagem evolucionária compreensiva da sua natureza, função e relação com a psicopatologia*. Dissertação de doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Castilho, P., & Pinto Gouveia, J. (2011a). Autocriticismo: Estudo de validação da versão portuguesa da escala das formas do auto-criticismo e auto-tranquilização (FSCRS) e da escala das funções do auto-criticismo e auto-ataque (FSCS). *Psychologica*, *54*, 63-86.

Castilho, P., & Pinto Gouveia, J. (2011b). Auto-compaixão: Estudo da validação da versão portuguesa da escala da auto-compaixão e da sua relação com as experiências adversas na infância, a comparação social e a psicopatologia. *Psychologica*, *54*, 203-230.

Castilho, P., Pinto Gouveia, J., & Amaral, V. (2010). Recordação das experiências de ameaça e subordinação na infância e psicopatologia: O efeito mediador do auto-criticismo. *Psychologica*, *52*(2), 475-498.

Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, *14*, 143-159.

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, *112*(1), 155-159.

Costa, M. G. B. (2011). *Relação entre personalidade, vulnerabilidade ao stress e burnout nos elementos da Polícia de Segurança Pública*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Lisboa.

Cunha, P. (2004). *Prevenção e gestão do stress na Polícia de Segurança Pública: A função do suporte social interno*. Dissertação de licenciatura não publicada, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.

Decreto-Lei 299/09 de 14 de outubro. Estatuto do pessoal da PSP. *Diário da República nº 199/09 - Série I*. Lisboa: Assembleia da República.

Departamento de Recursos Humanos da Polícia de Segurança Pública (2013). *Briefing do Departamento de Recursos Humanos*.

Dick, G. P. M. (2010). The influence of managerial and job variables on organizational commitment in the police. *Public Administration, 89*, (2), 557-576.

Direção Nacional da PSP (2012). *Balanço Social 2011*. Lisboa: Polícia de Segurança Pública. Acedido em 10, maio, 2013, em http://www.psp.pt/Documentos%20Varios/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202011.pdf

Fekete, S. (2003). *Companies are people, too*. Hoboken: John Wiley & Sons.

Ferreira, C. (2011). *O peso da magreza: O corpo como um instrumento de ranking social*. Dissertação de doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Figueiredo, M. L. R. (2009). *Justiça constitucional: Falta de limite ao uso de meios coercivos – inconstitucionalidade por omissão?* Manuscrito não publicado, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Fontinha, J. M. G. M. (2009). *Faz a ti mesmo aquilo que farias aos outros: Estilo de vinculação como determinante da compaixão e autocompaixão*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.

Freitas, M. J. S. (2010). *Os níveis de comprometimento em contexto organizacional: Estudo de uma empresa portuguesa*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, Porto.

Gilbert, P. (Ed.). (2005). *Compassion: Conceptualisations, research and use in psychotherapy*. London: Routledge.

Gilbert, P. (2009). Introducing compassion-focused therapy. *Advances in Psychiatric Treatment, 15*, 199-208.

Gilbert, P. (2010). *Compassion focused therapy*. London: Routledge.

Gilbert, P., Baldwin, M . W., Irons, C., Baccus, J. R., & Palmer, M. (2006). Self-criticism and self-warmth: An imagery study exploring their relation to depression. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, *20*(2), 183-200.

Gilbert, P., Clark, M., Hempel, S., Miles, J., & Irons, C. (2004). Criticizing and reassuring oneself: An exploration of forms, styles and reasons in female students. *The British Journal of Clinical Psychology, 43*, 31-50.

Gilbert, P., Durrant, R., & McEwan, K. (2006). Investigations relationships between perfectionism, forms and functions of self-criticism and sensivity to put-down. *Personality and Individual Differences, 41*, 1299-1308.

Gilbert, P., & Irons, C. (2004). A pilot exploration of the use of compassionate images in a group of self-critical people. *Memory, 12*(4), 507-516.

Gilbert, P., McEwan, K., Bellew, R., Mills, A., & Gale, C. (2009). The dark side of competition: How competitive behavior and striving to avoid inferiority are linked to depression, anxiety, stress and self-harm. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, *82*, 123-136.

Gilbert, P., McEwan, K., Gibbons, L., Chotal, S., Duarte, J., & Matos, M. (2012). Fears of compassion and happiness in relation to alexithymia, mindfulness, and self-criticism. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, *85*, 374–390.

Gilbert, P., & Procter, S. (2006). Compassionate mind training for people with high shame and self-criticism: Overview and pilot study of a group therapy approach. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, *13*, 353-379.

Golse, B. (Ed.). (2005). O desenvolvimento afectivo e intelectual da criança. Lisboa: Climepsi.

Hutton, P., Kelly, J., Lowens, I., Taylor, P. J., & Tai, S. (2013). Self-attacking and self-reassurance in persecutory delusions: A comparison of healthy, depressed and paranoid individual. *Psychiatry Research, 205*, 127-136.

Inspeção-geral da Administração Interna. (2011). Missão e atribuições. Acedido em 10, junho, 2013, em http://www.igai.pt/Quem-Somos/Missao/Pages/default.aspx

Instituto Nacional de Estatística, & Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge (2009). *Inquérito Nacional de Saúde 2005/2006*. Acedido em 05, maio, 2013, em http://www.insa.pt/sites/INSA/Portugues/Publicacoes/Outros/Documents/Epidemiologia/INS_05_06.pdf

Irons, C., Gilbert, P., Baldwin, M., W., Baccus, J. R., & Palmer, M. (2006). Parental recall, attachment relating and self-attacking/self-reassurance: Their relationship with depression. *British Journal of Clinical Psychology*, *45*, 297-308.

Irving, P. G., & Meyer, J. P. (1994). Re-examination of the met expectations hypothesis: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology, 79*, 937-939.

Jaramillo, F., Nixon, R., & Sams, D. (2005). The effect of law enforcement stress on organizational commitment. *Policing*, *28*(2), 321-336.

Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. The ICFAI *Journal of Organizational Behavior*, *4*(6), 7-25.

Johnson, R. E., & Chang, D. (2008). Relationships between organizational commitment and its antecedents: Employee self-concept matters. *Journal of Applied Social Psychology*, *38*(2), 543-541.

Kelly, A. C., Zuroff, D. C., & Shapira, L. B. (2009). Soothing oneself and resisting self-attacks: The treatment of two intrapersonal deficits in depression vulnerability. *Cognitive Theory Research*, *33*, 301-313.

Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *73*(3), 539-548.

Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Allen, A. B., & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(5), 887-904.

Lei 53/2007 de 31 de agosto. Lei orgânica da Polícia de Segurança Pública. *Diário da República nº 168/07 - Série I*. Lisboa: Assembleia da República.

Lei 7/90 de 20 de fevereiro. Regulamento disciplinar da Polícia de Segurança Pública. *Diário da República nº 4/07 - Série I*. Lisboa: Assembleia da República.

Leitão da Silva, A. M. (2012). *Exaustão emocional, estratégias de motivação e desenhos de policiamento: Um estudo longitudinal na Polícia Municipal do Porto*. Dissertação de doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.

Liberman, A. M., Best, S. R., Metzler, T. J., Fagan, J. A., Weiss, D. S., & Marmar, C. R. (2002). Routine occupational stress in police. *Policing*, *25*(2), 421-439.

Longe, O., Maratos F. A., Gilbert, P., Evans, G., Volker, F., Rockliff, H., & Rippon, G. (2010). Having a word with yourself: Neural correlates of self-criticism and self-reassurance. *NeuroImage*, *49*, 1849-1856.

Luís, F. F. (2011). *Burnout e bem-estar no trabalho: Estudo exploratório na Divisão da Polícia de Segurança Pública de Portimão*. Dissertação de mestrado, Departamento de Psicologia, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve, Faro.

MacBeth, A., & Gumley, A. (2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopatology. *Clinical Psychology Review*, *32*(6), 545-552.

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), 171-194.

Matos, M., Pinto Gouveia, J., & Duarte, C. (2012). Above and beyond emotional valence: The unique contribution of central and traumatic shame memories to psychopathology vulnerability. *Memory*, *20*(5), 461-477.

Metcalf, B., & Dick, G. (2001). Exploring organization commitment in the police: Implications for human resource strategy. *Policing*, *24*(3), 399-419.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61-89.

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

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.

Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, *89*(6), 991-1007.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, *11*, 299-326.

Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2009). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review, 20*, 283-294.

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*, 20-52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842.

Mills, A., Gilbert, P., Bellew, R., McEwan, K., & Gale, C. (2007). Paranoid beliefs and self-criticism in students. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, *14*, 358-364.

Monteiro, S., & Gonçalves, R. A. (2008). O impacto do stress profissional no bem-estar dos polícias. *Psiquiatria, Psicologia & Justiça*, *2*, 5-22.

Moon, M. M., & Jonson, C. L. (2012). The influence of occupational strain on organizational commitment among police: A general strain theory approach. *Journal of Criminal Justice*, *40*, 249–258.

Nascimento, J. L., Lopes, A., & Salgueiro, M. F. (2008). Estudo sobre a validação do modelo de comportamento organizacional de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, *14*(1), 115-133.

Neely, M. E., Schallert, D. J., Mohammed, S. S., Roberts, R. M., & Chen, Y. (2009). Self-kindness when facing stress: The role of self-compassion, goal regulation, and support in college students' well-being. *Motivation and Emotion*, *33*, 88-97.

Neff, K. D. (2003a). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, *2*, 223-250. doi:10.1080/15298860390209035

Neff, K. D. (2003b). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, *2*, 85-102.

Neff, K. D. (2004). Self-compassion and psychological well-being. *Constructivism in the Human Sciences*, *9*, 27-37.

Neff, K. D. (2006). *Scoring the self-compassion scale*. Acedido em 04, maio, 2013, em http://www.goodmedicine.org.uk/files/selfcompassion%20scale%20scoring.tahoma.doc

Neff, K. D. (2008). Self-compassion: Moving beyond the pitfalls of a separate self-concept. Em J. Bauer, & H. A. Wayment (Eds.). Transcending self-interest: Psychological explorations of the quiet ego (pp. 95-106). Washington DC: APA.

Neff, K. D. (2009a). The role of self-compassion in development: A healthier way to relate to oneself. *Human Development*, *52*, 211-214. doi: 10.1159/000215071

Neff, K. D. (2009b). *Self-compassion scale.* Acedido em 04, maio, 2013, em http://www.self-compassion.org/test-your-self-compassion-level.html

Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and Personality Psychology Compass, 5*(1), 1-12.

Neff, K. D. (2012). The science of self-compassion. Em C. Germer, & R. Siegel (Eds.), *Compassion and wisdom in psychotherapy*: *Deepening mindfulness in clinical practice* (pp. 79-92). New York: Guilford.

Neff, K. D., Hsieh, Y., & Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals and coping with academic failure. *Self and Identity*, *4*, 263-287.

Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., & Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality, 41*,139-154.

Neff, K. D., & McGehee, P. (2010). Self-compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. *Self and Identity*, *9*(3), 225-240.

Neff, K. D., Pisitsungkagarn, K., & Hsieh, Y. (2008). Self-compassion and self-construal in the United States, Thailand, and Taiwan. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 39*, 267-285.

Neff, K. D., & Pommier, E. (2012). The relationship between selfcompassion and other-focused concern among college undergraduates, community adults, and practicing meditators. *Self and Identity*, 1-17. doi:10.1080/15298868.2011.649546

Neff, K. D., Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, *41*, 908-916.

O´Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 492-499.

Pais Ribeiro, J. L. (1994). Psicologia da saúde, saúde e doença. Em T. M. McIntyre (Ed.). *Psicologia da Saúde: Áreas de intervenção e perspectivas futuras* (pp. 55-69). Lisboa: APPORT.

Pais Ribeiro, J. L. (2001). Mental Health Inventory: Um estudo de adaptação à população portuguesa. *Psicologia, Saúde e Doenças*, *2*(1), 77-99.

Pais Ribeiro, J. L. (2011). *Inventário de saúde mental*. Lisboa: Placebo.

Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 15)*. Berkshire: McGraw-Hill.

Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 18)*. Crows Nest: Allen & Unwin.

Pauley, G., & McPherson, S. (2010). The experience and meaning of compassion and self-compassion for individuals with depression or anxiety. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 83*, 129-143.

Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para as ciências sociais: A complementaridade do SPSS*. Lisboa: Sílabo.

Pinto Gouveia, J., & Xavier, A. (2010). O (in)sucesso na competição desportiva: A influência da aceitação e do autocriticismo. *Psychologica*, *52*(2), 361-386.

Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, *65*, 157-177. doi:10.1016/S0001-8791(03)00050-2

Prenzler, T. (1997). Is there a police culture? *Australian Journal of Public Administration*, *56*(4), 47-57.

Raes, F. (2010). Rumination and worry as mediators of the relationship between self-compassion and depression and anxiety. *Personality and Individual Differences, 48*, 757-761.

Rato, I. E. M. N. (2009). *A pessoa criativa: Perspectivas em saúde mental*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Rego, A. (2003). Comprometimento organizacional e ausência psicológica: Afinal, quantas dimensões? *Revista de Administração de Empresas*, *43*(4), 25-35.

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, *10*(3), 465-476.

Richter, A., Gilbert, P., & McEwan, K. (2009). Development of an early memories of warmth and safeness scale and its relationship to psychopathology. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 82*, 171-184.

Sá, L. (Ed.). (2010). *Do diagnóstico à intervenção em saúde mental: II Congresso internacional da SPESM*. Lisboa: SPESM.

Santos, J. C. M. (2010). *Personalidade resiliente e percepção de stress em elementos da PSP dos Açores*. Dissertação de doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.

Santos, S. M. S. F. M. (2007*). Suicídio nas forças policiais: Um estudo comparativo na PSP, GNR e PJ*. Dissertação de mestrado, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto, Porto.

Seabra, A. P. P. C. (2008). *Síndrome de burnout e a depressão no contexto da saúde ocupacional*. Dissertação de doutoramento, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto, Porto.

Shepherd, D. A., & Cardon, M. S. (2009). Negative emotional reactions to project failure and the self-compassion to learn from the experience. *Journal of Management Studies, 46*(6), 923-949.

Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior, 16*(1), 49-58.

Terry, M. L., & and Leary, M. R. (2011). Self-compassion, self-regulation, and health. *Self and Identity, 10*(3), 352-362.

Violanti, J. (1992). Coping strategies among police recruits in a high-stress training environment. *The Journal of Social Psychology, 132*(6), 717-729.

Violanti, J. & Aron, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice, 28*(3), 287-294.

Welford, M. (2013). *The power of self-compassion*. Oakland: New Harbinger.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organization: A normative view. *Academy of Management Review, 7(3),* 418-428.

World Health Organization. (2007). *Mental health: Strengthening our response*. Acedido em 10, junho, 2013, em http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/index.html

Yarnell, L. M., & Neff, K. D. (2012): Self-compassion, interpersonal conflict resolutions, and well-being. *Self and Identity*, 1-14. doi:10.1080/15298868.2011.649545

Zikmund, V. (2003). Health, well-being, and the quality of life: Some psychosomatic reflections. *Neuro Endocrinology Letters, 24*(6), 401- 403.

ANEXOS

Anexo 1

Autorizações da entidade para a realização do estudo

15.FEV.2013 13:25 0218111058 DEPFORM/DN/PSP #5322 P.001 /001

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

DIREÇÃO NACIONAL

RECURSOS HUMANOS

DF - DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO

Hora Depósito: **Fax Número:**	**Número de Série:**
De: Dep.Formação - Lg.Penha de França,1 1170-298 Lisboa (Tlf 218111000-Fax 218111058)	**Procedência:** Rotina **Grupo Data/Hora:** 151106FEV2013
Para: Exm.º Senhor Comandante Comando Distrital de Leiria	**Class. Segurança:** Não Classificado **Nº Seg./Reg.:** **Nº Ex.:** **NºCópia:** **Número de Origem:** 239/SAG/2013
Info: Chefe da Divisão de Psicologia - Belas	**Vº. Ref.:** Of.º 0011/NF/2013 de 04JUN **Processo:** DF2013DNL00003F05 **Classificador:** 080.30.04

Assunto: PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS EM ÂMBITO DE MESTRADO

Relativamente ao assunto em epígrafe e em resposta ao V/Ofício em referência, informa-se V.Ex.ª que por despacho de Sua Ex.ª o DNA/UORH, de 04FEV2013, o Agente Principal M/138985 - Helder Manuel da Silva Simões Fernandes, desse Comando, foi autorizado a aplicar os questionários ao pessoal desse CD, no âmbito do Mestrado, com exceção das provas DASS-21 (Escala de ansiedade, depressão e stress) e MBI (Maslach Burnout Inventory) por estas estarem a ser aplicadas ao pessoal da PSP pela Divisão de Psicologia.

Caso o Agente Principal Helder Fernandes o pretenda e ache conveniente, poderá contactar com a Divisão de Psicologia e aceder aos dados possíveis relativos à aplicação das provas acima mencionadas.

Solicita-se ainda que seja dado conhecimento do teor do presente fax ao Agente em questão.

COMANDO DA PSP DE LEIRIA
NÚCLEO DE COMUNICAÇÕES
Nº ENTRADA
GDH
Nº SAÍDA
OPERADOR

O Diretor do Departamento de Formação

João Manuel Alves Amado
Intendente

Pag. anexas: 0 Pagina 1/1	Redactor: 133874	Expedidor:	Operador:	Hora Tx:

Helder Manuel da Silva Simões Fernandes

De: DN DEPFORM
Enviado: quarta-feira, 20 de Março de 2013 15:59
Para: CD LEIRIA - Núcleo de Formação
Assunto: RE: Alteração de questionário em dissertação de mestrado (df)

Exm.º Senhor

Comandante do CD de Leiria

Relativamente ao email que antecede, encarrega-me o Exm.º Senhor Diretor do Departamento de Formação de informar V.Ex.ª que o Agente Principal M/138395 – Helder Manuel da Silva Simões Fernandes, desse CD, está autorizado a aplicar os questionários ultimamente propostos, a elementos desse Comando.

Atenciosamente

Dulce Maravilha
Chefe

Departamento de Formação

De: CD LEIRIA - Núcleo de Formação
Enviada: segunda-feira, 4 de Março de 2013 16:34
Para: DN DEPFORM
Cc: Ismael Pereira Gaspar Jorge; Abel Manuel Da Costa Batalha; Orlindo Vieira Freire
Assunto: Alteração de questionário em dissertação de mestrado (df)

Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Sr. Comandante Distrital, Intendente Ismael Jorge de remeter o pedido anexo de alteração de questionário em dissertação de mestrado, referente ao Agente Principal M/138395 – Helder Manuel da Silva Simões Fernandes

Com os melhores cumprimentos,

Helder Manuel da Silva Simões Fernandes
Agente Principal
Núcleo de Formação - Núcleo de Operações
Núcleo de Informações Policiais

Anexo 2

Autorizações para utilização das escalas

Autorização SELFCS (Escala da Autocompaixão) e FSCRS (Formas do Autocriticismo e Autotranquilização).

Gmail

Helder Fernandes <minhauf@gmail.com>

Re: Pedido autorização para utilização da FSCRS - Escala das Formas do Auto-Criticismo e Auto-Tranquilização

1 message

Paula Cristina Oliveira Castilho Freitas <paulacastilho@fpce.uc.pt> 23 December 2012 01:24
To: Helder Fernandes <minhauf@gmail.com>

Caro Helder,

No seguimento da conversa que tive com a Doutora Mariana Marques autorizo a utilização apenas da FSCRS. A cotação desta medida de auto-relato é directa sem itens invertidos. Apresenta 3 factores, sendo que posteriormente enviarei os itens correspondentes aos respectivos factores.

A escala da auto-compaixão da Neff (2003) tem já varios itens invertidos. Autorizo tb a sua utilização. Tem 1 total e 6 factores. Envio posteriormente esses dados, caso não tenha.

Boas festas e boa sorte para a sua investigação.

Saudações académicas

Paula Castilho

Em 2012-12-11 00:57, Helder Fernandes escreveu:

Exma. Sra. Professora Doutora Paula Castilho

Eu, Helder Manuel da Silva Simões Fernandes, aluno do Mestrado em Psicologia Clínica (Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica) do Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) encontrando-me a elaborar dissertação de Mestrado, sob a orientação da Professora Doutora Mariana Marques, venho solicitar a V. Exa. autorização para utilização da Escala das Formas do Auto-Criticismo e Auto-Tranquilização (FSCRS). Solicito, ainda, que me seja facultado, a forma de cotação e outro material que julgue pertinente.

É objetivo da dissertação explorar associações entre diferentes variáveis psicológicas (e.g. autocriticismo, autocompaixão), o stress ocupacional, as estratégias de coping e o comprometimento organizacional, numa população particular (elementos policiais da PSP).

A utilização de diversos instrumentos prende-se com a integração da presente dissertação num projeto mais alargado a decorrer no ISMT. Assim, no futuro, existiria o interesse em aplicar um programa no âmbito da instituição/organização (PSP) focado na gestão do stress e testar a sua eficácia/benefícios.

Autorização QCO (Questionário de Comprometimento Organizacional)

Gmail by Google

Helder Fernandes <minhauf@gmail.com>

RE: Pedido autorização para utilização das Escalas do Comprometimento Organizacional.

1 message

José Luis Nascimento <jnascimento@iscsp.utl.pt> 14 December 2012 12:06
To: Helder Fernandes <minhauf@gmail.com>
Cc: Mariana Marques <mvpmarques@gmail.com>, jnascimento@mail.telepac.pt

Helder,

Acho o seu tema muito curioso e está na linha também de um estudo de uma colega sua. Agradecia-lhe que, quando terminar a sua dissertação me enviasse uma cópia. Nunca trabalhei e nunca encontrei qualquer estudo que tivesse relacionado a auto-compaixão e o auto-criticismo com o comprometimento.

Envio-lhe as escalas de Meyer e Allen (1997) bem como alguns artigos mais relevantes, nomeadamente a meta-análise de 2002.

Boa sorte para o seu trabalho

José Luís Nascimento

De: Helder Fernandes [mailto:minhauf@gmail.com]
Enviada: terça-feira, 11 de Dezembro de 2012 21:10
Para: jnascimento@iscsp.utl.pt
Cc: Mariana Marques
Assunto: Pedido autorização para utilização das Escalas do Comprometimento Organizacional.

Exm. Sr. Professor Doutor José Luis Nascimento

Eu, Helder Manuel da Silva Simões Fernandes, aluno do Mestrado em Psicologia Clínica (Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica) do Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) encontrando-me a elaborar dissertação de Mestrado, sob a orientação da Professora Doutora Mariana Marques, venho solicitar a V. Exa. autorização para utilização das Escalas do Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen. Solicito, ainda, que me seja facultado, a forma de cotação e outro material que julgue pertinente.

É objetivo da dissertação explorar associações entre diferentes variáveis psicológicas (e.g.

MHI (Mental Health Inventory)

Validação do MHI

O processo de validação para Português europeu foi publicado por Pais-Ribeiro (2001), um texto de acesso livre na *internet*.

Anexo 3

Escalas

SELFCS

Como é que, habitualmente, me comporto em momentos difíceis?
Leia por favor cada afirmação com cuidado antes de responder. À direita de cada item, circunde a frequência com que se comporta, utilizando a seguinte escala.

Quase nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Quase sempre
1	2	3	4	5

1.	Desaprovo-me e faço julgamentos acerca dos meus erros e inadequações	1	2	3	4	5
2.	Quando me sinto em baixo tendo a fixar-me e a ficar obcecado(a) com tudo aquilo que está errado	1	2	3	4	5
3.	Quando as coisas me correm mal vejo as dificuldades como fazendo parte da vida, e pelas quais toda a gente passa	1	2	3	4	5
4.	Quando penso acerca das minhas inadequações e defeitos sinto-me mais separado e desligado do resto do mundo	1	2	3	4	5
5.	Tento ser carinhoso comigo próprio quando estou a sofrer emocionalmente	1	2	3	4	5
6.	Quando falho em alguma coisa que é importante para mim martirizo-me com sentimentos de inadequação	1	2	3	4	5
7.	Quando estou em baixo lembro-me que existem muitas outras pessoas no mundo que se sentem como eu	1	2	3	4	5
8.	Quando passo por tempos difíceis tendo a ser muito exigente e duro(a) comigo mesmo(a)	1	2	3	4	5
9.	Quando alguma coisa me aborrece ou entristece tento manter o meu equilíbrio emocional (controlo as minhas emoções)	1	2	3	4	5
10.	Quando me sinto inadequado(a) de alguma forma, tento lembrar-me que a maioria das pessoas, por vezes, também sente o mesmo	1	2	3	4	5
11.	Sou intolerante e pouco paciente em relação aos aspetos da minha personalidade que não gosto	1	2	3	4	5
12.	Quando atravesso um momento verdadeiramente difícil na minha vida dou a mim próprio(a) a ternura e afeto que necessito	1	2	3	4	5
13.	Quando me sinto em baixo tenho tendência para achar que a maioria das pessoas é, provavelmente, mais feliz do que eu	1	2	3	4	5
14.	Quando alguma coisa dolorosa acontece tento ter uma visão equilibrada da situação	1	2	3	4	5
15.	Tento ver os meus erros e falhas como parte da condição humana	1	2	3	4	5
16.	Quando vejo aspetos de mim próprio(a) que não gosto fico muito muito em baixo	1	2	3	4	5
17.	Quando eu falho em alguma coisa importante para mim tento manter as coisas em perspetiva (não dramatizo)	1	2	3	4	5
18.	Quando me sinto com muitas dificuldades tendo a pensar que para as outras pessoas as coisas são mais fáceis	1	2	3	4	5
19.	Sou tolerante e afetuoso(a) comigo mesmo(a) quando experiencio sofrimento	1	2	3	4	5
20.	Quando alguma coisa me aborrece ou entristece deixo-me levar pelos meus sentimentos	1	2	3	4	5
21.	Posso ser bastante frio(a) e dura comigo mesmo(a) quando experiencio sofrimento	1	2	3	4	5
22.	Quando me sinto em baixo tento olhar para os meus sentimentos com curiosidade e abertura	1	2	3	4	5
23.	Sou tolerante com os meus erros e inadequações	1	2	3	4	5
24.	Quando alguma coisa dolorosa acontece tendo a exagerar a sua importância	1	2	3	4	5
25.	Quando falho nalguma coisa importante para mim tendo a sentir-me sozinhoo(a) no meu fracasso	1	2	3	4	5
26.	Tento ser compreensivo(a) e paciente em relação aos aspetos da minha personalidade de que não gosto	1	2	3	4	5

Encontrará o próximo questionário na página seguinte.

FSCRS

Quando as coisas correm mal nas nossas vidas ou não estão a funcionar como queríamos e sentimos que podíamos ter feito melhor temos, por vezes, pensamentos e sentimentos negativos e autocríticos. Estes podem tomar a forma de sentimentos de desvalorização, inutilidade, inferioridade, etc. No entanto, as pessoas podem, também, tentar autotranquilizarem-se ou autoencorajarem-se.

Estão descritos, em baixo, um conjunto de pensamentos ou sentimentos que as pessoas por vezes têm.

Leia cuidadosamente cada um dos pensamentos/sentimentos e circunde aquele que melhor descreve o quanto esse pensamento/sentimento se aplica a si (verdadeiro no seu caso). Para isso utilize a seguinte escala de resposta.

Não sou assim	Sou um pouco assim	Sou moderadamente assim	Sou bastante assim	Sou extremamente assim
0	**1**	**2**	**3**	**4**

Quando as coisas correm mal:

1.	Desaponto-me facilmente comigo mesmo(a)	0	1	2	3	4
2.	Há uma parte de mim que me inferioriza	0	1	2	3	4
3.	Sou capaz de lembrar a mim mesmo(a) das minhas coisas positivas	0	1	2	3	4
4.	Tenho dificuldade em controlar a minha raiva e frustração comigo mesmo(a)	0	1	2	3	4
5.	Perdoo-me facilmente	0	1	2	3	4
6.	Há uma parte de mim que sente que não é suficientemente boa	0	1	2	3	4
7.	Sinto-me derrotado(a) pelos meus pensamentos autocríticos	0	1	2	3	4
8.	Continuo a gostar de quem sou	0	1	2	3	4
9.	Fico tão zangado(a) comigo mesmo(a) que quero magoar-me ou fazer mal a mim mesmo(a)	0	1	2	3	4
10.	Tenho um sentimento de nojo por mim mesmo(a)	0	1	2	3	4
11.	Continuo a sentir que posso ser amado(a) e que ainda sou aceitável	0	1	2	3	4
12.	Deixo de me importar comigo mesmo(a)	0	1	2	3	4
13.	É-me fácil gostar de mim mesmo(a)	0	1	2	3	4
14.	Lembro-me e penso muito sobre os meus fracassos	0	1	2	3	4
15.	Chamo nomes a mim mesmo(a)	0	1	2	3	4
16.	Sou carinhoso(a) e cuido de mim mesmo(a)	0	1	2	3	4
17.	Não consigo aceitar fracassos e contratempos sem me sentir inadequado(a)	0	1	2	3	4
18.	Penso que mereço o meu autocriticismo	0	1	2	3	4
19.	Sou capaz de cuidar e preocupar-me comigo mesmo(a)	0	1	2	3	4
20.	Há uma parte de mim que se quer libertar dos aspetos de que não gosta	0	1	2	3	4
21.	Encorajo-me a mim mesmo(a) em relação ao futuro	0	1	2	3	4
22.	Não gosto de ser como sou	0	1	2	3	4

Encontrará o próximo questionário na página seguinte.

MHI

Abaixo vai encontrar um conjunto de questões acerca do modo como se sente no dia-a-dia. Responda a cada uma delas assinalando num dos quadrados, por baixo, a resposta que melhor se aplica a si.

1- QUANTO FELIZ E SATISFEITO VOCÊ TEM ESTADO COM A SUA VIDA PESSOAL?					
Extremamente feliz, não pode haver pessoa mais feliz ou satisfeita ☐	Muito feliz e satisfeito a maior parte do tempo ☐	Geralmente satisfeito e feliz ☐	Por vezes ligeiramente satisfeito, por vezes ligeiramente infeliz ☐	Geralmente insatisfeito, infeliz ☐	Muito insatisfeito, e infeliz a maior parte do tempo ☐

2- DURANTE QUANTO TEMPO SE SENTIU SÓ NO PASSADO MÊS?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

3- COM QUE FREQUÊNCIA SE SENTIU NERVOSO OU APREENSIVO PERANTE COISAS QUE ACONTECERAM, OU PERANTE SITUAÇÕES INESPERADAS, NO ÚLTIMO MÊS?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

4- DURANTE O MÊS PASSADO COM QUE FREQUÊNCIA SENTIU QUE TINHA UM FUTURO PROMISSOR E CHEIO DE ESPERANÇA?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

5- COM QUE FREQUÊNCIA, DURANTE O ÚLTIMO MÊS, SENTIU QUE A SUA VIDA NO DIA-A-DIA ESTAVA CHEIA DE COISAS INTERESSANTES?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

6- COM QUE FREQUÊNCIA, DURANTE O ÚLTIMO MÊS, SE SENTIU RELAXADO E SEM TENSÃO?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

7- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, COM QUE FREQUÊNCIA SENTIU PRAZER NAS COISAS QUE FAZIA?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

8- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, TEVE ALGUMA VEZ RAZÃO PARA SE QUESTIONAR SE ESTARIA A PERDER A CABEÇA, OU A PERDER O CONTROLO SOBRE OS SEUS ACTOS, AS SUAS PALAVRAS, OS SEUS PENSAMENTOS, SENTIMENTOS OU MEMÓRIA?					
Não, nunca ☐	Talvez um pouco ☐	Sim, mas não o suficiente para ficar preocupado com isso ☐	Sim, e fiquei um bocado preocupado ☐	Sim, e isso preocupa-me ☐	Sim, e estou muito preocupado com isso ☐

9- SENTIU-SE DEPRIMIDO DURANTE O ÚLTIMO MÊS?				
Sim, até ao ponto de não me interessar por nada durante dias ☐	Sim, muito deprimido, quase todos os dias ☐	Sim, deprimido muitas vezes ☐	Sim, por vezes sinto-me um pouco deprimido ☐	Não, nunca me sinto deprimido ☐

10- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, QUANTAS VEZES SE SENTIU AMADO E QUERIDO?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte das vezes ☐	Algumas vezes ☐	Muito poucas vezes ☐	Nunca ☐

11- DURANTE QUANTO TEMPO, NO MÊS PASSADO SE SENTIU MUITO NERVOSO?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

12- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, COM QUE FREQUÊNCIA ESPERAVA TER UM DIA INTERESSANTE AO LEVANTAR-SE?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

Este questionário continua na página seguinte.

13- NO ÚLTIMO MÊS, DURANTE QUANTO TEMPO SE SENTIU TENSO E IRRITADO?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

14- DURANTE O ÚLTIMO MÊS SENTIU QUE CONTROLAVA PERFEITAMENTE O SEU COMPORTAMENTO, PENSAMENTO, EMOÇÕES E SENTIMENTOS?					
Sim, completamente ☐	Sim, geralmente ☐	Sim, penso que sim ☐	Não muito bem ☐	Não, e ando um pouco perturbado por isso ☐	Não, e ando muito perturbado por isso ☐

15- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, COM QUE FREQUÊNCIA SENTIU AS MÃOS A TREMER QUANDO FAZIA ALGUMA COISA?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

16- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, COM QUE FREQUÊNCIA SENTIU QUE NÃO TINHA FUTURO, QUE NÃO TINHA PARA ONDE ORIENTAR A SUA VIDA?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

17- DURANTE QUANTO TEMPO, NO MÊS QUE PASSOU, SE SENTIU CALMO E EM PAZ?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

18- DURANTE QUANTO TEMPO, NO MÊS QUE PASSOU, SE SENTIU EMOCIONALMENTE ESTÁVEL?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

19- DURANTE QUANTO TEMPO, NO MÊS QUE PASSOU, SE SENTIU TRISTE E EM BAIXO?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

20- COM QUE FREQUÊNCIA, NO MÊS PASSADO, SE SENTIU COMO SE FOSSE CHORAR?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

21- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, COM QUE FREQUÊNCIA VOCÊ SENTIU QUE AS OUTRAS PESSOAS SE SENTIRIAM MELHOR SE VOCÊ NÃO EXISTISSE?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

22- QUANTO TEMPO, DURANTE O ÚLTIMO MÊS, SE SENTIU CAPAZ DE RELAXAR SEM DIFICULDADE?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

23- NO ÚLTIMO MÊS, DURANTE QUANTO TEMPO SENTIU QUE AS SUAS RELAÇÕES AMOROSAS ERAM TOTAL OU COMPLETAMENTE SATISFATÓRIAS?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

24- COM QUE FREQUÊNCIA, DURANTE O ÚLTIMO MÊS, SENTIU QUE TUDO ACONTECIA AO CONTRÁRIO DO QUE DESEJAVA?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

25- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, QUÃO INCOMODADO É QUE VOCÊ SE SENTIU DEVIDO AO NERVOSO?					
Extremamente, ao ponto de não poder fazer as coisas que devia ☐	Muito incomodado ☐	Um pouco incomodado pelos meus nervos ☐	Algo incomodado, o suficiente para que desse por isso ☐	Apenas de forma muito ligeira ☐	Nada incomodado ☐

Este questionário continua na página seguinte.

26- NO MÊS QUE PASSOU, DURANTE QUANTO TEMPO SENTIU QUE A SUA VIDA ERA UMA AVENTURA MARAVILHOSA?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

27- DURANTE QUANTO TEMPO, DURANTE O MÊS QUE PASSOU, SE SENTIU TRISTE E EM BAIXO, DE TAL MODO QUE NADA O CONSEGUIA ANIMAR?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

28- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, ALGUMA VEZ PENSOU EM ACABAR COM A VIDA?				
Sim, muitas vezes ☐	Sim, algumas vezes ☐	Sim, umas poucas de vezes ☐	Sim, uma vez ☐	Não, nunca ☐

29- NO ÚLTIMO MÊS, DURANTE QUANTO TEMPO SE SENTIU, CANSADO INQUIETO E IMPACIENTE?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

30- NO ÚLTIMO MÊS, DURANTE QUANTO TEMPO SE SENTIU RABUGENTO OU DE MAU HUMOR?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

31- DURANTE QUANTO TEMPO, NO ÚLTIMO MÊS, SE SENTIU ALEGRE, ANIMADO E BEM-DISPOSTO?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	A maior parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

32- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, COM QUE FREQUÊNCIA SE SENTIU CONFUSO OU PERTURBADO?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

33- DURANTE O ÚLTIMO MÊS SENTIU-SE ANSIOSO OU PREOCUPADO?					
Sim, extremamente, ao ponto de ficar doente ou quase ☐	Sim, muito ☐	Sim, um pouco ☐	Sim, o suficiente para me incomodar ☐	Sim, de forma muito ligeira ☐	Não. De maneira nenhuma ☐

34- NO ÚLTIMO MÊS DURANTE QUANTO TEMPO SE SENTIU UMA PESSOA FELIZ?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	Uma boa parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

35- COM QUE FREQUÊNCIA DURANTE O ÚLTIMO MÊS, SE SENTIU COM DIFICULDADE EM SE MANTER CALMO?					
Sempre ☐	Com muita frequência ☐	Frequentemente ☐	Com pouca frequência ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

36- NO ÚLTIMO MÊS, DURANTE QUANTO TEMPO SE SENTIU ESPIRITUALMENTE EM BAIXO?					
Sempre ☐	Quase sempre ☐	Uma boa parte do tempo ☐	Durante algum tempo ☐	Quase nunca ☐	Nunca ☐

37- COM QUE FREQUÊNCIA DURANTE O ÚLTIMO MÊS, ACORDOU DE MANHÃ SENTINDO-SE FRESCO E REPOUSADO?					
Sempre, todos os dias ☐	Quase todos os dias ☐	Frequentemente ☐	Algumas vezes, mas normalmente não ☐	Quase nunca ☐	Nunca acordo com a sensação de descansado ☐

38- DURANTE O ÚLTIMO MÊS, ESTEVE, OU SENTIU-SE DEBAIXO DE GRANDE PRESSÃO OU STRESS?					
Sim, quase a ultrapassar os meus limites ☐	Sim, muita pressão ☐	Sim, alguma, mais do que o costume ☐	Sim, alguma, como de costume ☐	Sim, um pouco ☐	Não, nenhuma ☐

Terminou este questionário. Encontrará o próximo questionário na página seguinte.

QCO

Tendo em conta o que sente pessoalmente, em relação à sua organização onde trabalha atualmente, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações, circulando a melhor das sete opções.

Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo ligeiramente	Não concordo, nem discordo	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

1.	Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta instituição	1	2	3	4	5	6	7
2.	Não me sinto "emocionalmente ligado" a esta instituição	1	2	3	4	5	6	7
3.	Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta instituição, mesmo que o pudesse fazer	1	2	3	4	5	6	7
4.	Eu não iria deixar esta instituição neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui	1	2	3	4	5	6	7
5.	Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na instituição onde estou atualmente	1	2	3	4	5	6	7
6.	Esta instituição tem um grande significado pessoal para mim	1	2	3	4	5	6	7
7.	Não me sinto como "fazendo parte da família" nesta instituição	1	2	3	4	5	6	7
8.	Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta instituição no presente momento	1	2	3	4	5	6	7
9.	Na realidade sinto os problemas desta instituição como se fossem meus	1	2	3	4	5	6	7
10.	Esta instituição merece a minha lealdade	1	2	3	4	5	6	7
11.	Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta instituição	1	2	3	4	5	6	7
12.	Sentir-me-ia culpado se deixasse esta instituição agora	1	2	3	4	5	6	7
13.	Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta instituição é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra instituição poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui	1	2	3	4	5	6	7
14.	Neste momento, manter-me nesta instituição é, tanto uma questão de necessidade material, quanto de vontade pessoal	1	2	3	4	5	6	7
15.	Não me sinto como fazendo parte desta instituição	1	2	3	4	5	6	7
16.	Uma das consequências negativas para mim se saísse desta instituição resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis	1	2	3	4	5	6	7
17.	Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta instituição neste momento	1	2	3	4	5	6	7
18.	Sinto que tenho um grande dever para com esta instituição	1	2	3	4	5	6	7
19.	Como já dei tanto a esta instituição, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra	1	2	3	4	5	6	7

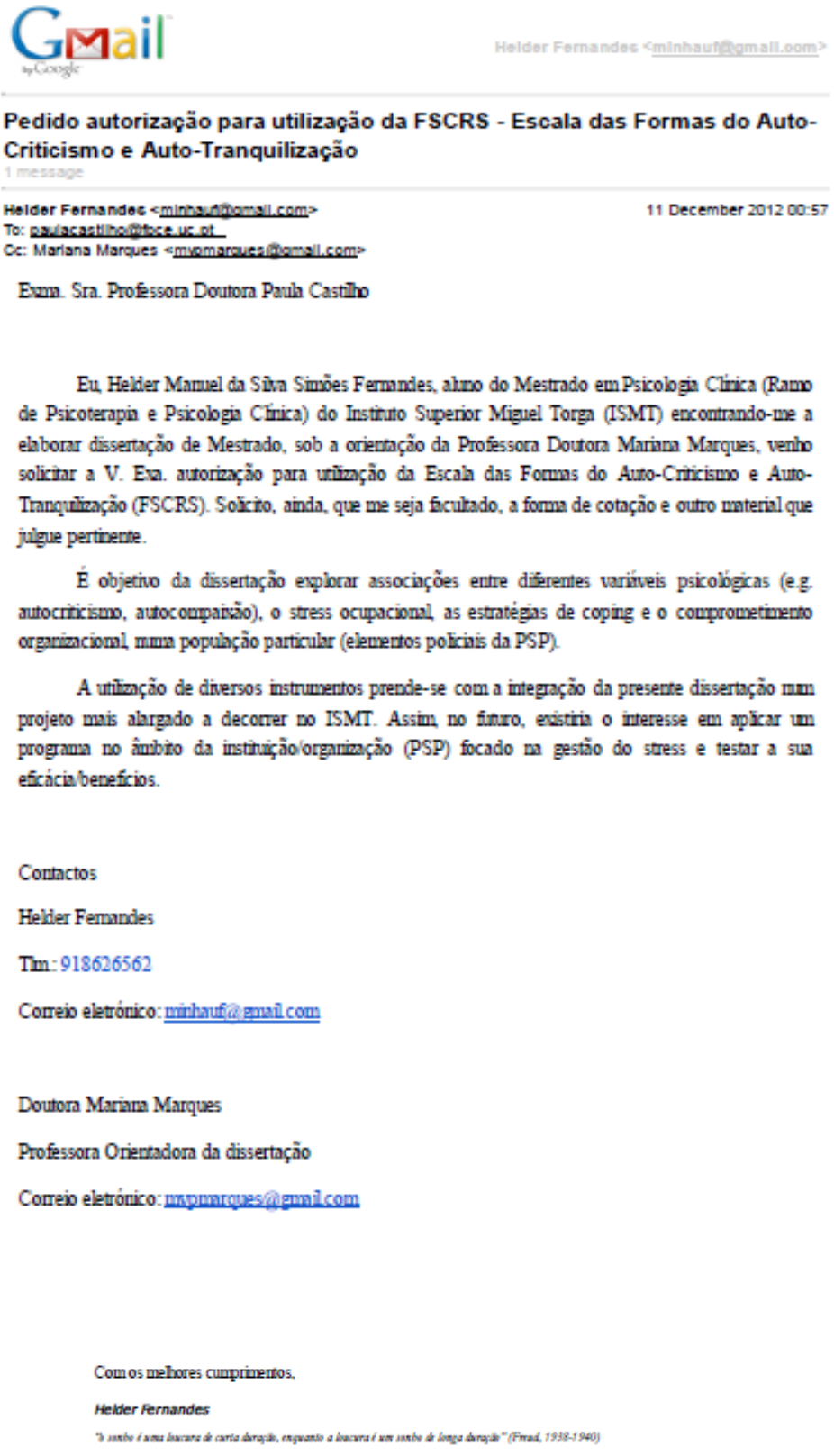
Este é o último questionário. Solicito que leia a página seguinte.

APÊNDICES

Apêndice A

Pedidos para utilização das escalas

Pedido utilização da FSCRS (Formas do Autocriticismo e Autotranquilização)



Gmail — Helder Fernandes <minhauf@gmail.com>

Pedido autorização para utilização da FSCRS - Escala das Formas do Auto-Criticismo e Auto-Tranquilização

1 message

Helder Fernandes <minhauf@gmail.com> 11 December 2012 00:57
To: paulacastilho@fpce.uc.pt
Cc: Mariana Marques <mvpmarques@gmail.com>

Exma. Sra. Professora Doutora Paula Castilho

Eu, Helder Manuel da Silva Simões Fernandes, aluno do Mestrado em Psicologia Clínica (Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica) do Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) encontrando-me a elaborar dissertação de Mestrado, sob a orientação da Professora Doutora Mariana Marques, venho solicitar a V. Exa. autorização para utilização da Escala das Formas do Auto-Criticismo e Auto-Tranquilização (FSCRS). Solicito, ainda, que me seja facultado, a forma de cotação e outro material que julgue pertinente.

É objetivo da dissertação explorar associações entre diferentes variáveis psicológicas (e.g. autocriticismo, autocompaixão), o stress ocupacional, as estratégias de coping e o comprometimento organizacional, numa população particular (elementos policiais da PSP).

A utilização de diversos instrumentos prende-se com a integração da presente dissertação num projeto mais alargado a decorrer no ISMT. Assim, no futuro, existiria o interesse em aplicar um programa no âmbito da instituição/organização (PSP) focado na gestão do stress e testar a sua eficácia/benefícios.

Contactos

Helder Fernandes

Tlm.: 918626562

Correio eletrónico: minhauf@gmail.com

Doutora Mariana Marques

Professora Orientadora da dissertação

Correio eletrónico: mvpmarques@gmail.com

Com os melhores cumprimentos,

Helder Fernandes

"o sonho é uma loucura de curta duração, enquanto a loucura é um sonho de longa duração" (Freud, 1938-1940)

Pedido utilização SELFCS (Escala da Autocompaixão)

Gmail by Google

Helder Fernandes <minhauf@gmail.com>

Pedido autorização para utilização da SCS - Escala da Auto-Compaixão

1 message

Helder Fernandes <minhauf@gmail.com> 11 December 2012 01:02
To: paulacastilho <paulacastilho@fpce.uc.pt>
Cc: Mariana Marques <mvpmarques@gmail.com>

Exma. Sra. Professora Doutora Paula Castilho

Eu, Helder Manuel da Silva Simões Fernandes, aluno do Mestrado em Psicologia Clínica (Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica) do Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) encontrando-me a elaborar dissertação de Mestrado, sob a orientação da Professora Doutora Mariana Marques, venho solicitar a V. Exa. autorização para utilização da Escala da Auto-Compaixão (SCS). Solicito, ainda, que me seja facultado, a forma de cotação e outro material que julgue pertinente.

É objetivo da dissertação explorar associações entre diferentes variáveis psicológicas (e.g. autocriticismo, autocompaixão), o stress ocupacional, as estratégias de coping e o comprometimento organizacional, numa população particular (elementos policiais da PSP).

A utilização de diversos instrumentos prende-se com a integração da presente dissertação num projeto mais alargado a decorrer no ISMT. Assim, no futuro, existiria o interesse em aplicar um programa no âmbito da instituição/organização (PSP) focado na gestão do stress e testar a sua eficácia/benefícios.

Contactos

Helder Fernandes

Tlm.: 918626562

Correio eletrónico: minhauf@gmail.com

Doutora Mariana Marques

Professora Orientadora da dissertação

Correio eletrónico: mvpmarques@gmail.com

Com os melhores cumprimentos,

Helder Fernandes

"O sonho é uma loucura de curta duração, enquanto a loucura é um sonho de longa duração" (Freud, 1938-1940)

Pedido utilização QCO (Questionário de Comprometimento Organizacional)

Gmail by Google

Helder Fernandes <minhauf@gmail.com>

RE: Pedido autorização para utilização das Escalas do Comprometimento Organizacional.

1 message

José Luis Nascimento <jnascimento@iscsp.utl.pt> 14 December 2012 12:06
To: Helder Fernandes <minhauf@gmail.com>
Cc: Mariana Marques <mvomarques@gmail.com>, jnascimento@mail.telepac.pt

Helder,

Acho o seu tema muito curioso e está na linha também de um estudo de uma colega sua. Agradecia-lhe que, quando terminar a sua dissertação me enviasse uma cópia. Nunca trabalhei e nunca encontrei qualquer estudo que tivesse relacionado a auto-compaixão e o auto-criticismo com o comprometimento.

Envio-lhe as escalas de Meyer e Allen (1997) bem como alguns artigos mais relevantes, nomeadamente a meta-análise de 2002.

Boa sorte para o seu trabalho

José Luís Nascimento

De: Helder Fernandes [mailto:minhauf@gmail.com]
Enviada: terça-feira, 11 de Dezembro de 2012 21:10
Para: jnascimento@iscsp.utl.pt
Cc: Mariana Marques
Assunto: Pedido autorização para utilização das Escalas do Comprometimento Organizacional.

Exm. Sr. Professor Doutor José Luís Nascimento

Eu, Helder Manuel da Silva Simões Fernandes, aluno do Mestrado em Psicologia Clínica (Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica) do Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) encontrando-me a elaborar dissertação de Mestrado, sob a orientação da Professora Doutora Mariana Marques, venho solicitar a V. Exa. autorização para utilização das Escalas do Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen. Solicito, ainda, que me seja facultado, a forma de cotação e outro material que julgue pertinente.

É objetivo da dissertação explorar associações entre diferentes variáveis psicológicas (e.g.

Apêndice B

Pedido de autorização à entidade para realização do estudo

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

DECLARAÇÃO

Para os devidos efeitos declaro que Helder Manuel da Silva Simões Fernandes é aluno do Curso de Mestrado em Psicologia Clínica e se encontra na fase de elaboração da Dissertação subordinada ao tema "Comprometimento organizacional e diferentes correlatos psicológicos em profissionais da PSP de Leiria", sob a minha orientação científica.

Mais declaro que considero de todo o interesse científico que sejam disponibilizadas ao Licenciado Helder Manuel da Silva Simões Fernandes as condições necessárias à condução do seu estudo no Comando Distrital da PSP de Leiria, com salvaguarda das normas éticas aplicáveis a este tipo de investigação.

Agradecendo, desde já, toda a colaboração que venha a ser prestada, envio os meus melhores cumprimentos.

Coimbra, 19 de dezembro de 2012

A Orientadora da Dissertação de Mestrado

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

(Mariana V. M. Pires Marques)

S. R.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

DIRECÇÃO NACIONAL

COMANDO DISTRITAL DE LEIRIA

Exmo. Senhor
Diretor do Departamento de Formação
da PSP

Helder Manuel da Silva Simões Fernandes, Agente Principal M/138395, colocado no Comando Distrital de Leiria, onde presta serviço no Núcleo de Formação, vem muito respeitosamente solicitar a V. Exa. que se digne a autorizar a recolha de dados através da aplicação de questionários confidenciais e anónimos, relativa à sua dissertação de mestrado, sob o tema **"Comprometimento organizacional e diferentes correlatos psicológicos em profissionais da PSP de Leiria"**, no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica (Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica) do Instituto Superior Miguel Torga (Coimbra), sob a orientação da Professora Doutora Mariana Marques.

No âmbito da dissertação, pretende explorar as associações, entre variáveis psicológicas (e.g. autocriticismo, autocompaixão), o stress ocupacional e as estratégias de coping e o comprometimento organizacional, que podem influenciar a saúde duma população particular (elementos policiais da PSP).

Pretende ter como amostra os elementos policiais do Comando Distrital de Leiria.

Para concretização dos objetivos, o peticionário necessita aplicar 6 questionários, de resposta rápida, e um questionário sociodemográfico, nomeadamente:

FSCRS - Escala das Formas do Auto-Criticismo e Auto-Tranquilização (Gilbert et al., 2004; Castilho & Gouveia, 2005, 2011).

SCS - Escala da Auto-Compaixão (Neff, 2003; Castilho & Gouveia, 2006, 2011).

DASS-21 - Escala de Ansiedade, Depressão e Stress (Lovibond & Lovibond, 1995; Apóstolo, 2006, 2007).

MBI - Maslach Burnout Inventory (Maslach et al.; 1996; Mendes, 2005).

QCO – Questionário do comprometimento organizacional (Meyer et al., 1993; Nascimento, 2008).

O peticionário tomou conhecimento do estipulado no número 2. c. (4) do anexo C (Regulamento de Estágios e Fornecimentos de Dados para Fins Académicos) à NEP nº. RH/DEPFORM/01/01, bem como da al. d., do mesmo número.

Leiria, 03 de janeiro de 2013

O Peticionário

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Helder Manuel da Silva Simões Fernandes, Agente Principal M/138395, colocado no Comando Distrital de Leiria, onde presta serviço no Núcleo de Formação, tendo sido autorizado a aplicar questionários ao pessoal do CD de Leiria, no âmbito da sua dissertação de mestrado (fax 239/SAG/2013 de 15fev2013), com exceção das provas mencionadas naquele fax, vem muito respeitosamente solicitar a V. Exa. que se digne a autorizar a substituição daquelas provas pelo **MHI-38 – Mental Health Inventory (adaptação de Pais-Ribeiro, 2001)**, mantendo assim os objetivos a que se propõe no âmbito da sua dissertação de mestrado.

Leiria, 04 de março de 2013

O Peticionário

Apêndice C

Consentimento e instruções

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Código | | | |

Investigação no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica (Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica)

Esta investigação tem como objetivo explorar as associações entre o autocriticismo, a autocompaixão, a saúde mental e o comprometimento organizacional.

Solicitamos que destaque e guarde esta folha, a qual contém no campo superior direito o código dos seus questionários e que não o identifica a si.

Apenas os seus questionários são identificados, já que os dados recolhidos têm a garantia de confidencialidade e anonimato.

Caso pretenda saber os seus resultados, poderá contatar o investigador, e através da indicação do seu número, ser-lhe-ão facultado os resultados.

Investigador
Helder Fernandes

Orientadora
Doutora Mariana Marques

Contactos: minhauf@gmail.com / 918626562

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Código | | | |

Investigação no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica (Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica)

Consentimento Informado

Este trabalho de investigação decorre no âmbito da realização da tese de Mestrado em Psicologia Clínica (Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica) do Instituto Superior Miguel Torga.

Tem como objetivo explorar as associações entre o autocriticismo, a autocompaixão, a saúde mental e o comprometimento organizacional.

Para concretizarmos este objetivo, necessitamos que preencha 4 questionários de resposta rápida e um questionário sociodemográfico. A sua participação, embora voluntária, é muito importante para a realização deste estudo.

Todos os dados recolhidos têm a garantia de confidencialidade e anonimato e destinam-se exclusivamente para os fins desta investigação, bem como obedecem aos preceitos orientadores para a elaboração de trabalhos científicos.

O investigador está disponível para qualquer esclarecimento acerca do estudo, se assim for o desejo do participante.

Obrigado pela sua disponibilidade e colaboração.

Declaro que fui esclarecido acerca dos objetivos e procedimentos desta investigação e que aceito participar nela de livre vontade, além de autorizar o uso dos dados para os fins relacionadas com esta pesquisa.

A rubrica deste consentimento é facultativa, podendo colocar apenas a menção "***concordo***".

Rubrica: _____

Leiria, _____de _____de 2013

Contactos: minhauf@gmail.com / 918626562

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Código | | | |

Investigação no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica (Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica)

Instruções

1. As páginas seguintes contêm vários questionários com afirmações relacionadas com a sua ocupação profissional e variáveis psicológicas (e.g., autocriticismo, autocompaixão) que de alguma forma podem influenciar o seu estado de saúde físico e psicológico.

2. Não se preocupe se algumas das frases lhe parecerem pouco usuais.

3. Não existem respostas certas ou erradas.

4. Para cada item deverá escolher a opção que se aplica ao seu caso.

5. Tente responder a todas as afirmações, não deixando respostas em branco.

6. Não há limite de tempo para preencher os questionários, mas deverá responder o mais rapidamente possível.

7. O tratamento dos dados recolhidos serve exclusivamente os fins desta investigação e será totalmente salvaguardado o anonimato e confidencialidade.

8. Tente ser o mais correto e espontâneo na sua resposta.

Obrigado pela sua colaboração.

Apêndice D

Questionário sociodemográfico

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Código | | | |

Questionário sociodemográfico

As questões que se seguem referem-se a si próprio/a, sendo muito importantes para a correta interpretação dos dados recolhidos.

1. Sexo: M ☐ F ☐ 2. *Idade:* _____

3. Estado civil: Casado/a ☐ Solteiro/a ☐ Divorciado/a ☐

Viúvo/a ☐ Separado/a ☐ União de facto ☐

4. Existência ou não de filhos: Sim ☐ Não ☐

5. Habilitações literárias: 1º Ciclo ☐ 2º Ciclo ☐ 3º Ciclo ☐ Ensino secundário ☐

Ensino superior ☐

6. Serviço: Operacional ☐ Apoio à atividade operacional ☐

7. Categoria profissional: Oficial ☐ Chefe ☐ Agente ☐

8. Tempo de serviço na PSP: _____ anos

9. Tempo de serviço na subunidade atual: _____ anos

*10. Número de horas/semana que trabalha habitualmente:*_____

11. Trabalho por turnos: Sim☐ Não☐

Encontrará o próximo questionário na página seguinte.