

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Escola Superior de Altos Estudos

**AUTOCOMPAIXÃO, COMPROMETIMENTO E VIRTUOSIDADE
ORGANIZACIONAIS EM TRABALHADORES
DAS AUTARQUIAS LOCAIS**



DULCINA MARIA LOPES SIMÕES

Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica

Coimbra, outubro de 2015

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Escola Superior de Altos Estudos

Autocompaixão, comprometimento e virtuosidade organizacionais
em trabalhadores das autarquias locais

DULCINA MARIA LOPES SIMÕES

Dissertação de Mestrado para Obtenção do Grau de Mestre em Psicologia Clínica
Ramo de Especialização em Psicoterapia e Psicologia Clínica

Orientadora: Professora Doutora Sónia Catarina Carvalho Simões,
Professora Auxiliar, ISMT

Coimbra, outubro de 2015

Apêndices

Apêndice A

Pedido e autorização de recolha da amostra

A D. Dulciana
Agradeço por informar-me qual o tema da
investigação

Ex.ma Sra.

Presidente da Câmara Municipal de MIRANDA DO CORVO
Dra. Fátima Ramos



Miranda do Corvo, 10 de dezembro de 2012

ASSUNTO: Pedido de autorização para recolha de dados

Como é do conhecimento de V. Ex^a, sou aluna do 2º Ano do Mestrado em Psicologia Clínica – Ramo de Psicoterapias e Psicologia Clínica, na Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga de Coimbra e venho, pelo presente, solicitar a necessária autorização para proceder à recolha de dados junto dos profissionais ao serviço dessa Câmara Municipal com vista à realização do trabalho de investigação a levar a efeito no decorrer do presente ano letivo, que servirá de base à Dissertação que conduzirá à obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica.

A investigação decorrerá sob a orientação da Professora Doutora Sónia Simões, docente do ISMT, e justifica-se pelo reconhecimento do contributo das forças e virtudes humanas para o bem-estar do indivíduo, pretendendo estudar-se algumas variáveis protetoras do seu funcionamento intra e interpessoal, como a auto-compaixão e o coping, para potenciar contextos de trabalho saudáveis avaliados através do comprometimento organizacional e do stress ocupacional.

A Câmara Municipal de Miranda do Corvo apresenta um número razoável e um leque variado de profissionais o que permite uma amostra considerável que culminará na obtenção de resultados credíveis e aceitáveis aos olhos da comunidade científica.

Prevê-se que a recolha de dados, caso venha a ser autorizada por V. Ex^a., decorra no início do próximo ano. O procedimento constará de distribuição individual, em envelope fechado e codificado (para garantia de anonimato) de um conjunto de questionários destinados a serem preenchidos no domicílio e entregue em data e local a definir pela equipa de investigadores.

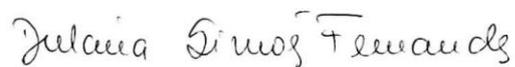
Serão convidados a participar neste estudo todos os trabalhadores, qualquer que seja o seu vínculo com a autarquia (contrato a termo, contrato sem termo, programa ocupacional e outros) salvo os detentores de cargos políticos ou de nomeação temporária decorrente destes.

Convicta, quer do interesse e atualidade do tema da investigação quer do seu próprio interesse pelo conhecimento científico que ela poderá proporcionar,

aproveito para solicitar também a elaboração de uma ação de sensibilização para a importância da participação neste estudo (que poderá passar pela elaboração de um simples comunicado interno). Reforço que deste projeto de investigação poderão resultar dados que permitam atuar, no campo da psicologia, no sentido de melhorar tanto o bem-estar individual como o funcionamento da própria organização, com recurso à máxima rentabilidade proveniente da multidisciplinaridade dos recursos humanos ao seu serviço.

Caso V. Ex^a assim o entenda, ou ache necessário, estarei ao seu dispor para a prestação de quaisquer esclarecimentos adicionais e ou consulta do protocolo a distribuir pelos trabalhadores.

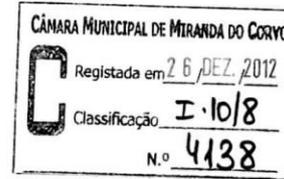
Com os melhores cumprimentos.



(Dulcina Simões Fernandes)

1) A D. D. Ramos
a) c - Corvo - Desempenho e o papel
p. de desempenho
5) pelo c. - p.
a) c. - p. - Recursos Humanos.
Ex.ma Sra. Presidente da Câmara Municipal de MIRANDA DO CORVO
Dra. Fátima Ramos

21/1/2013



Miranda do Corvo, 26 de dezembro de 2012

ASSUNTO: Pedido de autorização para recolha de dados

Trabalho de investigação – Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica

No seguimento do despacho relativo ao pedido de informação sobre o tema da investigação acima mencionado, e agradecendo desde já o interesse demonstrado por V. Ex.^a, gostaria de prestar as informações solicitadas:

Presentemente, eu e a minha orientadora, Professora Doutora Sónia Simões, encontramos-nos a proceder ao "desenho" da investigação, pelo que no momento o trabalho ainda não tem um título definitivo. Contudo, a pesquisa irá debruçar-se sobre o estudo da Autocompaixão e do Comprometimento Organizacional em trabalhadores das autarquias locais e tem como objetivo principal testar a associação destes dois construtos naquela população. O estudo procura ser mais um contributo para a perceção da importância da psicologia positiva em contexto organizacional.

Autocompaixão e comprometimento organizacional são dois construtos discutidos na atualidade, quer no âmbito da psicologia positiva, quer nos meandros da psicologia organizacional, respetivamente. Se o primeiro se preocupa com a autoaceitação dos fracassos do indivíduo, o segundo procura entender quais as razões que levam uns a empenharem-se tanto nas suas tarefas profissionais e outros a servirem-se de todas as razões para descurem aquelas mesmas tarefas. Aparentemente, os dois construtos em nada se relacionam, contudo, se pensarmos que um indivíduo mais auto-compassivo pode, eventualmente, ser também um indivíduo mais dedicado às suas obrigações profissionais, pela harmonia e equilíbrio psicológico que aquela característica lhe proporciona, as coisas começam a fazer sentido. Assim, a novidade do presente estudo é que ainda não se sabe se estes dois construtos estão associados ou não, para além de também não haver dados nesta área em populações com estas características.

Acrescente-se que, por vezes, a administração pública tem sido caracterizada pela falta de empenhamento de alguns dos seus efetivos, logo, parece urgente identificar as variáveis individuais que possam estar na sua origem para, se possível, as controlar.

Traci e p. p.
D. Seixas. # 22/1/23

Ainda relativamente à investigação, procedemos nesta altura à escolha dos instrumentos psicométricos a utilizar e aos pedidos de autorização necessários ao seu uso, encontrando-se desde já definidos e autorizados os seguintes instrumentos a integrar o protocolo de investigação:

- Ficha de dados sociodemográficos e socioprofissionais (situação pessoal de cada trabalhador: estado civil, sexo, idade, número de filhos, habilitação académica e categoria profissional, anos de serviço e vencimento);
- Escala de Autocompaixão (*SELFCS*) que avalia a autocompaixão;
- Escala de Comprometimento Organizacional (*Escala de Meyer e Allen*);
- *Depression, Anxiety and Stress Scale* (DASS-21), para avaliar a presença/ausência de depressão, ansiedade e stress;
- *Brief-COPE*, um questionário destinado a identificar as estratégias de *coping*, isto é, o modo diferenciado como as diversas pessoas lidam com os mesmos problemas.

Há ainda a possibilidade de inclusão dos seguintes instrumentos, dos quais ainda não foi obtida a necessária autorização pelos respetivos autores:

- Escala de Bem-estar Psicológico (BEP) que mede o bem-estar psicológico;
- Escala de Virtuosidade Organizacional que mede a perceção de virtuosidade organizacional.

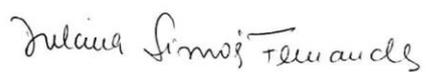
Optou-se por excluir da investigação os detentores de cargos políticos por razões motivacionais, partindo-se de um princípio de que estes indivíduos optaram por suspender a sua atividade profissional noutros setores para cumprir um mandato político.

Equaciona-se ainda a não inclusão dos professores ao serviço nas AEC'S que, apesar de possuírem um vínculo com a autarquia, se regem por um sistema próprio da administração pública, o do ensino.

Reitero a vontade de, caso V. Ex^a. demonstre nisto interesse ou ache conveniente, fornecer o protocolo completo a distribuir pelos colaboradores, logo que este se encontre finalizado e autorizado pelos autores dos instrumentos.

Congratulo-me, mais uma vez, pelo interesse demonstrado e pela perceção da importância que este trabalho tem para mim, como para a nossa autarquia, agradecendo toda a atenção e colaboração prestadas.

Com os melhores cumprimentos.



(Dulcina Simões Fernandes)

Apêndice B

Pedidos e autorizações de utilização dos instrumentos



Pedido de Autorização de uso da SELFCS

Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>
Para "José Pinto Gouveia, MD,Ph. D." <jpgouveia@fpce.uc.pt>

7 de Janeiro de 2013 21:43

Boa noite Senhor Professor,

sou aluna do 2º Ano do Mestrado em Psicologia Clínica - Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica, na Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga de Coimbra e venho, pelo presente, solicitar a V. Exª autorização para o uso da Escala de Autocompaixão (SELFCS), validada para a população portuguesa.

O meu pedido destina-se à utilização no trabalho de investigação que servirá de base à Dissertação para obtenção do grau de Mestre, a levar a efeito durante o presente ano letivo, sendo que, o tema da minha investigação, ainda sem título definitivo, se situa algures entre "Autocompaixão e Comprometimento Organizacional nas autarquias locais" e pretende, entre outras situações, testar a associação daqueles dois construtos numa amostra de cerca de 250 indivíduos, a colher numa Câmara Municipal do distrito de Coimbra. Estarão também em avaliação outras características pessoais como resiliência e bem-estar psicológico, procedendo-se ainda ao despiste da presença de psicopatologia como, por exemplo, ansiedade e stress. O estudo procura ser mais um contributo para a perceção da importância da psicologia positiva em contexto organizacional.

Agradeço desde já toda a atenção demonstrada por V. Exª tanto para a autorização de uso como para a menção de quaisquer informações que ache pertinentes, e que de alguma forma possam contribuir para o bom uso do instrumento supracitado e para a consolidação e utilidade deste estudo.

Sem mais, os meus respeitosos cumprimentos

--

Dulcina Simões Fernaões

José Gouveia <jpgouveia@fpce.uc.pt>
Para Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>

8 de Janeiro de 2013 11:19

CÁra Dulcínia

autorizo que utilize o SELFCS.

Felicidades para a tua investigação.

Saudações

José Pinto Gouveia, MD, Ph.D.
Full Professor of Clinical Psychology
Editor of PSYCHOLOGICA
CINEICC Coordinator
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra
Rua do Colégio Novo, Apartado 6153 3001-802 Coimbra
Tel: 0351 239851464/50
Email: jpgouveia@fpce.uc.pt
Email: cineicc@fpce.uc.pt

Em 2013-01-07 21:43, Dulcina Fernandes escreveu:

[Citação ocultada]

--



Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>

Pedido de Autorização de Escalas Psicométricas

3 mensagens

Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>
Para jlnascimento@mail.telepac.pt

3 de Dezembro de 2012 13:30

Boa tarde,

sou aluna do 2º Ano do Mestrado em Psicologia Clínica - Ramo de Psicoterapias e Psicologia Clínica, na Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga de Coimbra e venho, pelo presente, solicitar a V. Exª autorização para o uso das Escalas de Comprometimento Organizacional, validadas para a população portuguesa, que se destinam à utilização no trabalho de investigação que servirá de base à Dissertação para obtenção do grau de Mestre, a levar a efeito durante o presente ano letivo.

O tema da investigação, ainda sem título definitivo, situa-se algures entre "Auto-compaixão e Comprometimento Organizacional" e pretende, entre outras situações, testar a correlação daqueles dois construtos numa amostra de cerca de 250 indivíduos, a colher numa Câmara Municipal do distrito de Coimbra. O estudo procura ser mais um contributo para a perceção da importância da psicologia positiva em contexto organizacional.

Mais solicito a disponibilização dos materiais necessários para aplicação dos instrumentos referidos e a respectiva interpretação de resultados, agradecendo desde já toda a atenção demonstrada por V. Exª tanto para a autorização de uso, como para o fornecimento dos materiais e ainda para a menção de quaisquer informações que ache pertinentes para a consolidação e utilidade deste estudo.

Sem mais, os meus respeitosos cumprimentos

—
Dulcina Fernandes

José Luis Nascimento <jlnascimento@mail.telepac.pt>
Para Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>

4 de Dezembro de 2012 11:41

Dulcina,

Acho o seu tema muito curioso. 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 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 Luis Nascimento



Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>

Pedido de autorização de uso da DASS-21

3 mensagens

Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>
Para apostolo@esenfc.pt

10 de Dezembro de 2012 15:44

Boa tarde Doutor João Apóstolo,

sou aluna do 2º Ano do Mestrado em Psicologia Clínica - Ramo de Psicoterapias e Psicologia Clínica, na Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga de Coimbra e venho, pelo presente, solicitar a V. Exª autorização para o uso da Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21), adaptada para a população portuguesa, que se destina à utilização no trabalho de investigação que servirá de base à Dissertação para obtenção do grau de Mestre, a levar a efeito durante o presente ano letivo.

O tema da investigação, ainda sem título definitivo, situa-se algures entre "Auto-compaixão e Comprometimento Organizacional" e pretende, entre outras situações, testar a associação entre aqueles dois construtos numa amostra de cerca de 250 indivíduos, a colher numa Câmara Municipal do distrito de Coimbra. O estudo procura ser mais um contributo para a perceção da importância da psicologia positiva em contexto organizacional.

Mais solicito a disponibilização dos materiais necessários para aplicação dos instrumentos referidos e a respectiva interpretação de resultados, agradecendo desde já toda a atenção demonstrada por V. Exª tanto para a autorização de uso, como para o fornecimento dos materiais e ainda para a menção de quaisquer informações que ache pertinentes para a consolidação e utilidade deste estudo.

Sem mais, os meus respeitosos cumprimentos

—
Dulcina Fernandes

João Apóstolo <apostolo@esenfc.pt>
Para Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>

11 de Dezembro de 2012 00:13

Cara Dulcina Fernandes

Tem autorização para utilizar a DASS-21 para o seu trabalho.

Pode encontrar bibliografia sobre a DASS-21 em: <http://www.degois.pt/visualizador/curriculum.jsp?key=9822639125721612>

Bem como na página oficial da DASS

Bom trabalho,

João Apóstolo

De: Dulcina Fernandes [mailto:dulcina.fernandes@gmail.com]
Enviada: segunda-feira, 10 de Dezembro de 2012 15:45
Para: apostolo@esenfc.pt
Assunto: Pedido de autorização de uso da DASS-21



Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>

Pedido de autorização de uso de escala psicométrica

3 mensagens

Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>
Para neuza.ribeiro@ipleiria.pt

26 de Dezembro de 2012 22:10

Boa noite Senhora Professora Doutora Neuza Ribeiro,

sou aluna do 2º Ano do Mestrado em Psicologia Clínica - Ramo de Psicoterapia e Psicologia Clínica, na Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga de Coimbra e venho, pelo presente, solicitar a V. Exª autorização para o uso das escalas relativas à virtuosidade organizacional (A SUA ORGANIZAÇÃO), adaptadas para português, que utilizou no seu estudo de 2009, para elaboração da sua Tese de Doutoramento.

O meu pedido destina-se à utilização no trabalho de investigação que servirá de base à Dissertação para obtenção do grau de Mestre, a levar a efeito durante o presente ano letivo, sendo que, o tema da minha investigação, ainda sem título definitivo, se situa algures entre "Autocompaixão e Comprometimento Organizacional nas autarquias locais" e pretende, entre outras situações, testar a correlação daqueles dois construtos numa amostra de cerca de 250 indivíduos, a colher numa Câmara Municipal do distrito de Coimbra. Estarão também em avaliação outras características pessoais como resiliência e bem-estar psicológico, procedendo-se ainda ao despiste da presença de psicopatologia como, por exemplo, ansiedade e stress. O estudo procura ser mais um contributo para a perceção da importância da psicologia positiva em contexto organizacional.

Agradeço desde já toda a atenção demonstrada por V. Exª tanto para a autorização de uso e a menção de quaisquer informações que ache pertinentes, quer para o uso do instrumento supracitado, quer para a consolidação e utilidade deste estudo.

Sem mais, os meus respeitosos cumprimentos

—
Dulcina Simões Fernandes

Neuza Manuel Pereira Ribeiro Marcelino <neuza.ribeiro@ipleiria.pt>
Para Dulcina Fernandes <dulcina.fernandes@gmail.com>

3 de Janeiro de 2013 13:00

Boa tarde,

Agradeço o contacto e o interesse manifestado. Sinta-se perfeitamente à vontade para utilizar as referidas escalas.

Felicito-a pelo interessante trabalho que está a desenvolver!

Envio-lhe dois papers que poderão interessar-lhe. Se precisar, veja ainda outros trabalhos nossos em:

<http://www.academia.edu>

<https://www.researchgate.net>

Tudo de bom!

Neuza Ribeiro
Professora Adjunta
Coordenadora da Pós-Graduação em Executive Coaching
Departamento de Gestão e Economia

Pedido de Consentimento Informado

O estudo “autocompaixão e comprometimento organizacional nas autarquias locais”, conduzido por Dulcina Simões Fernandes (dulcina.fernandes@gmail.com) insere-se no Programa de Mestrado em Psicologia Clínica da Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga de Coimbra, sob a orientação científica da Prof^a Doutora Sónia Simões.

Estamos a pedir-lhe para participar voluntariamente neste estudo. Todavia, tem a opção de não participar, ou a possibilidade de interromper a sua participação, acaso se sinta desconfortável relativamente a algum aspeto desta investigação.

É **objetivo** deste estudo testar a associação de construtos como a autocompaixão e o comprometimento organizacional em trabalhadores de organismos regionais do estado. A compreensão das relações “Eu-Eu” e “Eu-Outro” assumem cada vez maior importância na construção do equilíbrio do indivíduo, das organizações e da humanidade. Assim, pretendemos aprofundar o conhecimento sobre o modo como nos relacionamos connosco mesmos e com os outros, e em que medida, a partir desse relacionamento, influenciámos o nosso desempenho profissional.

A **participação neste estudo implica** o preenchimento dos questionários e escalas em anexo, sendo utilizado o mesmo protocolo junto de todos os participantes.

Após ter lido e assinado o seu consentimento informado, devolvendo-o juntamente com todos os questionários e escalas completamente preenchidos, no envelope que lhe foi distribuído, fica finalizada a sua participação.

A sua participação é da maior importância para o sucesso deste projeto de investigação.

Ao dar a sua resposta, pretendemos que SEJA SINCERO, e que considere que NÃO HÁ respostas certas nem erradas. Interessa-nos a sua opinião.

Chamamos, por fim, a sua atenção para o facto de que a sua participação neste estudo é de natureza **confidencial**, sendo assegurado o total **anonimato** das suas respostas, e dada a **garantia de que os dados recolhidos serão apenas utilizados para esta investigação**.

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando em que apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Assinatura: _____
____/____/2013

Data:

MUITO OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO

Apêndice D

Questionário sociodemográfico e socioprofissional

ESCOLA SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS - ISMT

FICHA DE DADOS PESSOAIS

1-Data _____

2-Sexo Masculino
Feminino

3-Idade COD

4-Tem filhos? Sim
Não

5-Quantos?

6-Idade do filho mais novo

7-Estado Civil
Solteiro(a)/União de Facto
Casado/a
Divorciado(a)/Separado(a)
Viúvo/a

8-Habilitação Literária
Até 4º ano escolaridade
5º ano-9º ano
10º ano - 12º ano
Bacharelato/Licenciatura

9-Pratica alguma atividade fora das horas normais de trabalho?
Sim
Não

10-Se sim, qual? (Se praticar mais do que uma escolha a mais importante.)
Atividade desportiva Artes manuais
Atividade cultural Agricultura
Trabalhador/Estudante
Outra. Qual?

11-Habilitação/Qualificação Profissional
Arquiteto(a) Engenheiro(a) Civil
Assistente Social Electricista
Canalizador Jurista
Cantoneiro Pedreiro
Contabilista Serralheiro
Sociólogo(a)
Psicólogo(a)
Topógrafo
Outra. Qual?

12-Grupo Profissional
Assistente Operacional
Assistente Técnico
Técnico Superior

13-Situação Profissional
Contrato por tempo determinado
Contrato por tempo indeterminado
Programa Ocupacional (POC)

14-Exerce função diferente da sua habilitação profissional?
Sim Não
Frequentemente Qual? _____ Algumas vezes

15-Se tivesse oportunidade mudava de função? Sim Não

16-Exerce funções de Chefia/Coordenação de algum Setor ou Equipa? Sim Não

17-Tempo de Serviço (em anos)
Na Organização
Menos de 3
De 4 a 15
De 16 a 30
Mais de 30

18-Remuneração Mensal (Líquida a receber, em Euros)
Na função
Menos de 3
De 4 a 15
De 16 a 30
Mais de 30
Menos de 500
De 501 a 1000
De 1001 a 2000
Mais de 2000

Obrigada pela sua colaboração!

Apêndice E

Correlações entre a Autocompaixão, o Comprometimento Organizacional, a Virtuosidade Organizacional, e a Saúde Mental

Tabela 1 - Correlações entre a Autocompaixão e a Saúde Mental

| | SELFCS | | | | | | |
|-------------------|----------|-----------------|-------------|--------------------|------------|-------------------|-------------|
| | SELFCS | Condição Humana | Autocrítica | Sobreidentificação | Isolamento | Calor/Compreensão | Mindfulness |
| DASS-21 | -0,438** | -0,008 | -0,417** | -0,470** | -0,434** | -0,184* | -0,192* |
| DASS-21_Stress | -0,425** | 0,011 | -0,410** | -0,472** | -0,414** | -0,204* | -0,153 |
| DASS-21_Ansiedade | -0,375** | 0,023 | -0,362** | -0,404** | -0,375** | -0,146 | -0,195* |
| DASS-21_Depressão | 0,423** | -0,056 | -0,393** | -0,433** | -0,424** | -0,161 | -0,192* |

Notas: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; SELFCS = Escala de autocompaixão; DASS-21 = Escala de saúde mental.

Tabela 2 - Correlações entre a Virtuosidade Organizacional e a Saúde Mental

| | QVO | | | | | |
|-------------------|----------|-----------|-----------|-------------|----------|----------|
| | QVO | Confiança | Compaixão | Integridade | Perdão | Otimismo |
| DASS-21 | -0,224* | -0,199* | -0,201* | -0,257** | -0,177* | -0,192* |
| DASS-21_Stress | -0,285** | -0,232** | -0,225** | -0,332** | -0,235** | -0,283** |
| DASS-21_Ansiedade | -0,154 | -0,158 | -0,137 | -0,179* | -0,120 | -0,106 |
| DASS-21_Depressão | -0,180* | -0,161 | -0,194* | -0,197* | -0,131 | -0,137 |

Notas: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; QVO = Questionário de virtuosidade organizacional; DASS-21 = Escala de saúde mental.

Tabela 3 - Correlações entre o Comprometimento Organizacional e a Saúde Mental

| | QCO | | | |
|-------------------|--------|-------------|---------|-----------|
| | QCO | Calculativo | Afetivo | Normativo |
| DASS-21 | -0,022 | 0,096 | -0,063 | -0,085 |
| DASS-21_Stress | -0,028 | 0,074 | -0,047 | -0,093 |
| DASS-21_Ansiedade | 0,030 | 0,119 | -0,021 | -0,022 |
| DASS-21_Depressão | -0,062 | 0,076 | -0,109 | -0,120 |

Notas: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; QCO = Questionário de comprometimento organizacional; DASS-21 = Escala de saúde mental.

Apêndice F

Correlações entre a Autocompaixão, o Comprometimento Organizacional, a Virtuosidade Organizacional, a Saúde Mental e as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais

Tabela 1 – Correlações entre a Autocompaixão, o Comprometimento Organizacional, a Virtuosidade Organizacional, a Saúde Mental e as variáveis sociodemográficas e socioprofissionais

| | Sexo | Idade | HL | TSO | GP | SP |
|--------------------|----------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| SELFCS | 0,092 | 0,110 | -0,112 | 0,020 | -0,136 | 0,044 |
| Autocrítica | 0,059 | 0,124 | -0,079 | -0,028 | -0,073 | 0,036 |
| Sobreidentificação | 0,207* | 0,049 | -0,168 | -0,020 | -0,152 | -0,055 |
| Condição Humana | 0,016 | 0,145 | -0,097 | 0,042 | -0,168 | 0,099 |
| Isolamento | 0,080 | 0,143 | -0,081 | 0,058 | -0,153 | 0,113 |
| Calor/Compreensão | -0,002 | -0,011 | -0,022 | -0,040 | -0,016 | -0,038 |
| Mindfulness | -0,005 | 0,001 | 0,000 | 0,095 | 0,013 | 0,044 |
| QCO | 0,281** | 0,113 | -0,353** | 0,019 | -0,285** | -0,027 |
| Calculativo | 0,051 | 0,191* | -0,333** | 0,111 | -0,264** | 0,025 |
| Afetivo | 0,323** | 0,134 | -0,270** | -0,015 | -0,232** | -0,019 |
| Normativo | 0,322** | -0,031 | -0,274** | -0,046 | -0,215* | -0,069 |
| QVO | 0,191* | -0,130 | -0,185* | -0,254** | -0,056 | -0,285** |
| Confiança | 0,143 | 0,161 | -0,116 | -0,294** | 0,010 | -0,290** |
| Compaixão | 0,149 | -0,136 | -0,145 | -0,189* | -0,022 | -0,200* |
| Integridade | 0,123 | -0,153 | -0,129 | -0,305** | 0,029 | -0,285** |
| Perdão | 0,158 | -0,101 | -0,208* | -0,179* | -0,088 | -0,265** |
| Otimismo | 0,316** | -0,035 | -0,262** | -0,185* | -0,203* | -0,263** |
| DASS-21 | 0,058 | 0,034 | -0,141 | 0,099 | -0,085 | -0,066 |
| Stresse | -0,012 | 0,023 | -0,036 | 0,098 | 0,021 | 0,012 |
| Ansiedade | 0,117 | 0,038 | -0,190* | 0,119 | -0,175* | -0,082 |
| Depressão | 0,065 | 0,035 | -0,180* | 0,061 | -0,096 | -0,123 |

Notas: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Apêndice G

Análise da variância das diferenças das médias do
Comprometimento Organizacional em função das Habilitações Literárias

Autocompaixão e comprometimento organizacional em trabalhadores das autarquias

Tabela 1 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório do Questionário do Comprometimento Organizacional em função das Habilitações Literárias

| Habilitações Literárias | | Diferença Média (I - J) | p |
|-------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Até 9 anos | 10 a 12 anos | 13,812* | 0,002 |
| | Curso Superior | 18,990* | 0,000 |
| 10 a 12 anos | Até 9 anos | -13,812* | 0,002 |
| | Curso Superior | 5,179 | 0,510 |
| Curso Superior | Até 9 anos | -18,990* | 0,000 |
| | 10 a 12 anos | -5,179 | 0,510 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 2 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão Comprometimento Calculativo em função das Habilitações Literárias

| Habilitações Literárias | | Diferença Média (I - J) | p |
|-------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Até 9 anos | 10 a 12 anos | 3,295 | 0,102 |
| | Curso Superior | 7,500* | 0,000 |
| 10 a 12 anos | Até 9 anos | -3,295 | 0,102 |
| | Curso Superior | 4,205 | 0,069 |
| Curso Superior | Até 9 anos | -7,500* | 0,000 |
| | 10 a 12 anos | -4,205 | 0,069 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 3 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão do Comprometimento Afetivo em função das Habilitações Literárias

| Habilitações Literárias | | Diferença Média (I - J) | p |
|-------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Até 9 anos | 10 a 12 anos | 3,932* | 0,034 |
| | Curso Superior | 5,783* | 0,003 |
| 10 a 12 anos | Até 9 anos | -3,932* | 0,034 |
| | Curso Superior | 1,852 | 0,570 |
| Curso Superior | Até 9 anos | -5,783* | 0,003 |
| | 10 a 12 anos | -1,852 | 0,570 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 4 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão do Comprometimento Normativo em função das Habilitações Literárias

| Habilitações Literárias | | Diferença Média (I - J) | p |
|-------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Até 9 anos | 10 a 12 anos | 6,584* | 0,001 |
| | Curso Superior | 5,707* | 0,011 |
| 10 a 12 anos | Até 9 anos | -6,584* | 0,001 |
| | Curso Superior | -0,877 | 0,903 |
| Curso Superior | Até 9 anos | -5,707* | 0,011 |
| | 10 a 12 anos | 0,877 | 0,903 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Apêndice H

Análise da variância das diferenças de médias
das perceções de Virtuosidade Organizacional em função das Habilitações Literárias

Autocompaixão e comprometimento organizacional em trabalhadores das autarquias

Tabela 1 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório do *Questionário de Virtuosidade Organizacional em função das Habilitações Literárias*

| Habilitações Literárias | | Diferença Média (I – J) | p |
|-------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Até 9 anos | 10 a 12 anos | 11,119* | 0,002 |
| | Curso Superior | 5,965 | 0,235 |
| 10 a 12 anos | Até 9 anos | -11,119* | 0,002 |
| | Curso Superior | -5,153 | 0,371 |
| Curso Superior | Até 9 anos | -5,965 | 0,235 |
| | 10 a 12 anos | 5,153 | 0,371 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 2 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão *Perdão em função das Habilitações Literárias*

| Habilitações Literárias | | Diferença Média (I – J) | p |
|-------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Até 9 anos | 10 a 12 anos | 2,276* | 0,003 |
| | Curso Superior | 1,405 | 0,157 |
| 10 a 12 anos | Até 9 anos | -2,276* | 0,003 |
| | Curso Superior | -0,871 | 0,517 |
| Curso Superior | Até 9 anos | -1,405 | 0,157 |
| | 10 a 12 anos | 0,871 | 0,517 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 3 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão *Otimismo em função das Habilitações Literárias*

| Habilitações Literárias | | Diferença Média (I – J) | p |
|-------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Até 9 anos | 10 a 12 anos | 2,576* | 0,000 |
| | Curso Superior | 2,120* | 0,013 |
| 10 a 12 anos | Até 9 anos | -2,576* | 0,000 |
| | Curso Superior | -0,456 | 0,825 |
| Curso Superior | Até 9 anos | -2,120* | 0,013 |
| | 10 a 12 anos | 0,456 | 0,825 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Apêndice I

Análise da variância das diferenças de médias do Comprometimento Organizacional em função do Grupo Profissional

Tabela 1 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório do Questionário do Comprometimento Organizacional em função do Grupo Profissional

| Grupo Profissional | | Diferença Média (I – J) | p |
|------------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Assistente Operacional | Assistente Técnico | 16,646* | 0,000 |
| | Técnico Superior | 11,948* | 0,040 |
| Assistente Técnico | Assistente | -16,646* | 0,000 |
| | Técnico Superior | -4,698 | 0,667 |
| Técnico Superior | Assistente | -11,948* | 0,040 |
| | Assistente Técnico | 4,698 | 0,667 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 2 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão do Comprometimento Calculativo em função do Grupo Profissional

| Grupo Profissional | | Diferença Média (I – J) | p |
|------------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Assistente Operacional | Assistente Técnico | 1,952 | 0,482 |
| | Técnico Superior | 6,216* | 0,006 |
| Assistente Técnico | Assistente | -1,952 | 0,482 |
| | Técnico Superior | 4,265 | 0,139 |
| Técnico Superior | Assistente | -6,216* | 0,006 |
| | Assistente Técnico | -4,265 | 0,139 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 3 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão do Comprometimento Afetivo em função do Grupo Profissional

| Grupo Profissional | | Diferença Média (I – J) | p |
|------------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Assistente Operacional | Assistente Técnico | 6,227* | 0,000 |
| | Técnico Superior | 3,211 | 0,197 |
| Assistente Técnico | Assistente | -6,227* | 0,000 |
| | Técnico Superior | -3,016 | 0,321 |
| Técnico Superior | Assistente | -3,211 | 0,197 |
| | Assistente Técnico | 3,016 | 0,321 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 4 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão do Comprometimento Normativo em função do Grupo Profissional

| Grupo Profissional | | Diferença Média (I – J) | p |
|------------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| Assistente Operacional | Assistente Técnico | 8,467* | 0,000 |
| | Técnico Superior | 2,521 | 0,437 |
| Assistente Técnico | Assistente | -8,467* | 0,000 |
| | Técnico Superior | -5,947* | 0,030 |
| Técnico Superior | Assistente | -2,521 | 0,437 |
| | Assistente Técnico | 5,947* | 0,030 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Apêndice J

Análise da variância das diferenças de médias das percepções de Virtuosi-
dade Organizacional em função do Grupo Profissional

Tabela 1 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão Otimismo do Questionário de Virtuosidade Organizacional em função do Grupo Profissional

| Grupo Profissional | | Diferença Média (I – J) | <i>p</i> |
|------------------------|--------------------|-------------------------|----------|
| (I) | (J) | | |
| Assistente Operacional | Assistente Técnico | 2,511* | 0,001 |
| | Técnico Superior | 1,131 | 0,337 |
| Assistente Técnico | Assistente | -2,511* | 0,001 |
| | Técnico Superior | -1,380 | 0,281 |
| Técnico Superior | Assistente | -1,131 | 0,337 |
| | Assistente Técnico | 1,380 | 0,281 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; *p* = significância.

Apêndice L

Análise da variância das diferenças de médias das percepções de Virtuosidade Organizacional em função da Situação Profissional

Tabela 1 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório do *Questionário de Virtuosidade Organizacional em função da Situação Profissional*

| Situação Profissional | | Diferença Média (I – J) | p |
|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| POC-Programa Ocupacional | CTD-Contrato Tempo Determinado | 11,976 | 0,267 |
| | CTI-Contrato Tempo Indeterminado | 16,509* | 0,003 |
| CTD-Contrato Tempo Determinado | POC-Programa Ocupacional | -11,976 | 0,267 |
| | CTI-Contrato Tempo Indeterminado | 4,533 | 0,752 |
| CTI-Contrato Tempo | POC-Programa Ocupacional | -16,509* | 0,003 |
| | CTD-Contrato Tempo Determinado | -4,533 | 0,752 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 2 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão *Confiança do Questionário de Virtuosidade Organizacional em função da Situação Profissional*

| Situação Profissional | | Diferença Média (I – J) | p |
|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| POC-Programa Ocupacional | CTD-Contrato Tempo Determinado | 2,310 | 0,393 |
| | CTI-Contrato Tempo Indeterminado | 3,770* | 0,003 |
| CTD-Contrato Tempo Determinado | POC-Programa Ocupacional | -2,310 | 0,393 |
| | CTI-Contrato Tempo Indeterminado | 1,461 | 0,572 |
| CTI-Contrato Tempo | POC-Programa Ocupacional | -3,770* | 0,003 |
| | CTD-Contrato Tempo Determinado | -1,461 | 0,572 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 3 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão *Integridade do Questionário de Virtuosidade Organizacional em função da Situação Profissional*

| Situação Profissional | | Diferença Média (I – J) | p |
|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| POC-Programa Ocupacional | CTD-Contrato Tempo Determinado | 2,810 | 0,250 |
| | CTI-Contrato Tempo Indeterminado | 3,802* | 0,003 |
| CTD-Contrato Tempo Determinado | POC-Programa Ocupacional | -2,810 | 0,250 |
| | CTI-Contrato Tempo Indeterminado | 0,992 | 0,770 |
| CTI-Contrato Tempo | POC-Programa Ocupacional | -3,802* | 0,003 |
| | CTD-Contrato Tempo Determinado | -0,992 | 0,770 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 4 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão *Perdão do Questionário de Virtuosidade Organizacional em função da Situação Profissional*

| Situação Profissional | | Diferença Média (I – J) | p |
|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| POC-Programa Ocupacional | CTD-Contrato Tempo Determinado | 2,333 | 0,317 |
| | CTI-Contrato Tempo Indeterminado | 3,198* | 0,006 |
| CTD-Contrato Tempo Determinado | POC-Programa Ocupacional | -2,333 | 0,317 |
| | CTI-Contrato Tempo Indeterminado | 0,865 | 0,788 |
| CTI-Contrato Tempo Indeterminado | POC-Programa Ocupacional | -3,198* | 0,006 |
| | CTD-Contrato Tempo Determinado | -0,865 | 0,788 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Tabela 5 - Análise da variância das diferenças de médias do somatório da dimensão *Otimismo do Questionário de Virtuosidade Organizacional em função da Situação Profissional*

| Situação Profissional | | Diferença Média (I – J) | p |
|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------|-------|
| (I) | (J) | | |
| POC-Programa Ocupacional | CTD-Contrato Tempo Determinado | 3,393 | 0,085 |
| | CTI-Contrato Tempo Indeterminado | 3,367* | 0,003 |
| CTD-Contrato Tempo Determinado | POC-Programa Ocupacional | -3,393 | 0,085 |
| | CTI-Contrato Tempo Indeterminado | -0,026 | 1,000 |
| CTI-Contrato Tempo | POC-Programa Ocupacional | -3,367* | 0,003 |
| | CTD-Contrato Tempo Determinado | 0,026 | 1,000 |

Notas: *A diferença média é significativa ao nível de 0,05; p = significância.

Anexo 1

SELFCS - Escala de Autocompaixão (*Self-Compassion Scale*, Neff, 2003b; Castilho e Pinto Gouveia, 2011)

SELFCS

(Neff, 2003; Tradução e adaptação de Gouveia & Castilho, 2006)

Como é que, habitualmente, me comporto em momentos difíceis?

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

Anexo 2

QCO – Questionário de Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1997;
Nascimento, Lopes e Salgueiro, 2008)

QCO

(Meyer & Allen, 1997; Adaptado por Nascimento, Lopes & Salgueiro, 2008)

Tendo em conta o que **sente pessoalmente em relação á organização onde trabalha atualmente**, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações, assinalando com um “ X” uma das sete possíveis alternativas.

| 1 Discordo Totalmente | 2 Discordo Moderadamente | 3 Discordo Ligeiramente | 4 Não concordo, Nem Discordo | 5 Concordo Ligeiramente | 6 Concordo Moderadamente | 7 Concordo Totalmente |
|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|

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

Anexo 3

QVO – Questionário de Virtuosidade Organizacional (*Perceptions of Organizational Virtuousness* - Cameron, Bright e Caza, 2004; Ribeiro e Rego, 2009)

A SUA ORGANIZAÇÃO

Cameron, 2004; adaptado para português por Ribeiro, 2009

Pense, por favor na sua organização. Diga-nos como funciona, referindo em que grau as afirmações seguintes são verdadeiras ou falsas. Use a escala de 6 pontos seguinte, colocando à frente de cada afirmação o número correspondente à sua resposta. Refira como a sua organização **realmente é** – e não como gostaria que fosse.

| A afirmação é completamente falsa | Na maior parte, é falsa | É um pouco falsa | É um pouco verdadeira | Na maior parte, é verdadeira | A afirmação é completamente verdadeira |
|-----------------------------------|-------------------------|------------------|-----------------------|------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

1. Nesta organização, as pessoas confiam umas nas outras.
2. Os atos de compaixão são comuns nesta organização.
3. Esta organização demonstra os mais elevados níveis de integridade (por exemplo, as pessoas em geral são honestas).
4. Nesta organização, os padrões de desempenho são muito elevados, mas os erros são perdoados se as pessoas os assumem e corrigem.
5. Nesta organização, as pessoas são tratadas com cortesia, consideração e respeito.
6. Como membros desta organização, acreditamos que teremos sucesso quando formos confrontados com maiores desafios e exigências.
7. Nesta organização, as pessoas confiam nos seus líderes.
8. Esta organização pode ser descrita como honrada/honesta e cheia de virtudes.
9. Nesta organização, há muitos atos de carinho e atenção das pessoas umas com as outras.
10. Nesta organização, aprendemos com as nossas falhas, por isso os erros são rapidamente perdoados.
11. Nesta organização, contam-se muitas histórias de compaixão e preocupação que as pessoas mostram umas pelas outras.
12. A honestidade e a confiança são a “imagem de marca” desta organização.
13. Nesta organização, não só nos preocupamos em fazer as coisas bem feitas como em fazermos o bem uns aos outros.
14. Esta é uma organização onde o perdão e a compaixão são abundantes.
15. Nesta organização, as coisas fazem-se com uma intenção muito nobre.

Anexo 4

DASS-21 – Escala de Depressão, Ansiedade e Stresse (*Depression, Anxiety and Stress Scale* - Lovibond e Lovibond, 1995; Apóstolo, Mendes e Azeredo, 2006)

DASS-21

(Lovibond & Lovibond, 1995; Adaptado por Apóstolo, 2006)

Por favor leia as seguintes afirmações e assinale com um círculo o número (0, 1, 2, 3) que indica quanto cada afirmação se aplica a si *durante os últimos dias*. Não há respostas correctas ou incorrectas. Não demore demasiado tempo em cada resposta.

A escala de classificação é a seguinte:

- | | |
|----------|--|
| 0 | Não se aplicou a mim. |
| 1 | Aplicou-se a mim um pouco, ou durante parte do tempo. |
| 2 | Aplicou-se bastante a mim, ou durante uma boa parte do tempo. |
| 3 | Aplicou-se muito a mim, ou a maior parte do tempo. |

Nos últimos dias:

| | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|
| 1. | Tive dificuldade em me calmar/descomprimir | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2. | Dei-me conta que tinha a boca seca | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3. | Não consegui ter nenhum sentimento positivo | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4. | Senti dificuldade em respirar (por exemplo, respiração excessivamente rápida ou falta de respiração na ausência de esforço físico) | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5. | Foi-me difícil tomar iniciativa para fazer coisas | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6. | Tive tendência para reagir exageradamente em certas situações | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 7. | Senti tremores (por exemplo, das mãos ou das pernas) | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 8. | Senti-me muito nervoso | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 9. | Preocupei-me com situações em que poderia vir a sentir pânico e fazer um papel ridículo | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 10. | Senti que não havia nada que me fizesse andar para a frente (ter expectativas positivas) | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 11. | Senti que estava agitado | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 12. | Senti dificuldades em relaxar | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 13. | Senti-me triste e deprimido | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 14. | Fui intolerante quando qualquer coisa me impedia de realizar o que estava a fazer | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 15. | Estive perto de entrar em pânico | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 16. | Não me consegui entusiasmar com nada | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 17. | Senti que não valia muito como pessoa | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 18. | Senti que andava muito irritável | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 19. | Senti o bater do meu coração mesmo quando não fazia esforço físico (Ex: sensação de aumento do bater do coração ou falhas no bater do coração) | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 20. | Tive medo sem uma boa razão para isso | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 21. | Senti que a vida não tinha nenhum sentido | 0 | 1 | 2 | 3 |