

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

**VALORES HUMANOS, METAS DE AUTOIMAGEM E COMPAIXÃO E
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NA POLÍCIA MILITAR DO
DISTRITO FEDERAL**

Paulo Henrique Ferreira Alves

Brasília, 2018



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

**VALORES HUMANOS, METAS DE AUTOIMAGEM E COMPAIXÃO E
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NA POLÍCIA MILITAR DO
DISTRITO FEDERAL**

Paulo Henrique Ferreira Alves

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Orientação: Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres

Brasília, 2018

Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

DISSERTAÇÃO SUBMETIDA À SEGUINTE BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres - Orientador
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília - UnB

Profa. Dra. Juliana Barreiros Porto - Membro Interno
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília - UnB

Prof. Dr. Thiago Gomes Nascimento - Membro Externo
Instituto Superior de Ciências Policiais (PMDF) e Programa de Pós-graduação em Gestão
Estratégica de Organizações
Centro Universitário de Ensino Superior de Brasília - IESB

Profa. Dra. Elaine Rabelo Neiva - Suplente
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília - UnB

Brasília, 2018

Agradecimentos

Primeiramente, como não poderia deixar de ser, como cristão católico apostólico romano, toda honra e glória deve ser dada a Deus. Ele que é o autor da vida e de todas as coisas, a quem sempre busco recorrer, seja a Deus Pai, na busca de um amparo e segurança que só encontramos nos braços paternos, Deus Filho, Jesus Cristo, grande amigo de todas as horas, que deu sua vida por nós e Deus Espírito Santo, a quem sempre invoco a presença antes de fazer qualquer coisa. Sem esquecer, é claro, minha mãezinha do céu, suporte de amor e sempre presente em minha vida. Deixo aqui meu total respeito a todas as crenças e religiões, ou até mesmo a ausência delas e não quero impor minhas crenças a ninguém, mas sinto que não posso deixar de colocar sempre Deus em primeiro lugar em minha vida e não poderia ser diferente em minha trilha acadêmica.

Antes de continuar meus agradecimentos, gostaria de contar uma breve história: No dia do nascimento da minha segunda filha, enquanto aguardava a realização da cesárea, conversava com uma das médicas que iria fazer o parto e ela me contava que ela e a outra médica eram amigas de longa data, desde a faculdade. Que sempre estavam juntas, até porque ninguém se forma em medicina sozinho, várias outras pessoas são necessárias no processo. Na mesma hora fiz uma analogia com meu mestrado, que estava perto do fim e, guardadas as devidas proporções, a condição é a mesma.

Essa conquista que se aproxima não é somente minha, mas de todos aqueles que me ajudaram de alguma forma. Não foram dois anos fáceis, desde do acúmulo de atividades e madrugadas perdidas, principalmente para cumprir as obrigações pessoais (família em primeiro lugar), profissionais (A PMDF não para) e acadêmicas (muita leitura, aprendizado e produção científica), passando pela apreensão e tristeza no tratamento do tumor do meu pai, durante quase um ano do mestrado, que graças a Deus teve um final feliz e chegando à

plenitude de amor e felicidade com o nascimento da minha filha caçula, esses foram dois anos que ficarão marcados para sempre em minha trajetória de vida.

Nesse sentido, agradeço imensamente à minha família: minha amada esposa Kamila e minhas queridas filhas Maria e Ana, maiores bênçãos de Deus em minha vida. Vocês fazem minha existência ser plena pois sou um homem que encontra sustentação familiar e isso me faz ser capaz de vencer os mais difíceis obstáculos. Peço desculpas pelas ausências nesse período, mas tudo que faço é pensando num melhor presente e futuro para nós.

Ao meus pais, Azemar e Maria Moura (Zilma), que sempre me apoiaram e incentivaram durante toda minha vida, estando presentes em todos os momentos, principalmente de conquistas e ofereceram todo o suporte necessário desde a minha mais tenra idade, base que foi fundamental para que eu pudesse alcançar esse nível de formação acadêmica.

Nesse momento deixo um agradecimento especial ao meu orientador, Cláudio. Peço desculpas pela metáfora, mas, por mais que seja o renomado Dr. Cláudio Vaz Torres, com diversos pós-doutorados e inúmeras pesquisas em quase todo o mundo, nunca deixou de ser um mestre, na acepção pura da palavra, aquele dotado de excepcional saber, competência e talento na ciência; pessoa que verdadeiramente constitui fonte de ensinamento, ultrapassando os limites habituais. Desde o primeiro contato mais aproximado, antes mesmo de conseguir entrar no mestrado, sempre ficou nítido o quando é sábio e humilde, apesar de tudo que conquistou em sua gloriosa carreira. Obrigado por tudo e espero que a parceria e amizade se mantenham ainda por um longo período.

Aos meus irmãos de turma na PMDF e praticamente coorientadores nessa minha caminhada, Gomes e Guilherme. Aqui também cito, pois desempenharam o mesmo papel, os grandes amigos Isângelo Senna e Leonardo Borges. Não tenho palavras para expressar o

quanto foram importantes nos mais diversos momentos, seja pelo exemplo, ensinamentos, conselhos, dicas e palavras de apoio. Certamente eu não teria conseguido sem sua ajuda.

Também agradeço aos meus irmãos Júnior e Dandy; meus sobrinhos, Guigui, Vítor, Lelê, Pedro, Luca e Cauã, meus sogros José Carlos e Adelina; minhas cunhadas Fabíola e Karla; meu concunhado Humberto; meus tios (em especial, minha madrinha Socorro); meus primos e demais familiares pelo apoio, seja com palavras incentivo, seja com a presença no meu seio familiar para compensar minhas ausências.

À Polícia Militar do Distrito Federal, instituição que tenho muito orgulho de fazer parte e que foi inspiração para minha pesquisa. Infelizmente tão pouco valorizada, apesar de ser repleta de profissionais que diariamente dão sua vida para servir e proteger aqueles que não conhecem e que em sua maioria apenas abrem a boca para diminuir e achincalhar nossa gloriosa Corporação. Em especial dedico um agradecimento aos comandantes que me deram suporte nesse momento de formação, Major Henrique, durante os últimos dois anos e mais recentemente, mas com total apoio num momento de grande necessidade, TC Reginaldo. Bem como aos amigos do Estado-Maior e da minha equipe na Seção de Inteligência Estratégica, Ciência e Tecnologia.

Aos amigos de laboratório de Psicologia Transcultural, em especial, Laura e Francisco. Vocês são exemplo de dedicação e desprendimento. Nossas conversas e trocas de experiência também foram fundamentais para que eu pudesse alcançar esse resultado. Nunca esquecerei os bons momentos vividos, inclusive quando muitas vezes pararam de trabalhar em suas próprias pesquisas para me ajudar na minha. Espero sempre seguir seu exemplo e que a parceria acadêmica permaneça ainda por muito tempo.

Aos membros de minha banca de dissertação: Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres, Profa. Dra. Juliana Barreiros Porto, Prof. Dr. Thiago Gomes Nascimento e Profa. Dra. Elaine Rabelo Neiva pelas suas valorosas contribuições para aprimoramento do trabalho.

Aos professores, que muito me ensinaram nessa formação e, por tamanha competência e dedicação justificam a excelência do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da UnB. Um agradecimento especial ao Prof. Dr. Claudio Torres e à Profa. Dra. Kátia Puente-Palacios, fundamentais na minha aprovação na seleção para o mestrado e também aos professores (as): Prof. Dr. Hartmut Günther, Profa. Dra. Cristiane Faiad, Profa. Dra. Raquel Hoersting, Prof. Dr. Fabio Iglesias e Profa. Dra. Elaine Neiva pelos conhecimentos compartilhados nas diversas disciplinas cursadas por mim.

E não menos importante, gostaria de agradecer a todos os amigos, sempre presentes nos mais diversos momentos. Sou bastante privilegiado por tê-los em minha vida. É como diz Renato Teixeira: “A amizade sincera é um santo remédio, é um abrigo seguro”. Muito obrigado por todo o apoio ofertado nesse período em que muitas vezes acabei sendo menos presente do que gostaria.

Por fim, aos colegas que fiz após ingresso no mestrado. Todos vocês me ensinaram bastante, cada um com sua peculiaridade. Uma frase muito dita no meio militar é a que “palavras convencem, mas o exemplo arrasta”, o exemplo de dedicação de muitos de vocês me ajudou bastante nessa conquista.

Enfim, muito obrigado a todos!

Resumo

A presente pesquisa tem por objetivo mensurar a relação entre Valores Humanos e Comprometimento Organizacional na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) e o papel mediador das Metas de Autoimagem e Compaixão nesta relação. Mais especificamente, visa medir a relação entre Valores Humanos, utilizando o PVQ-R (Schwartz et al., 2012; Torres et al., 2016) e o Comprometimento Organizacional Afetivo, por meio da Escala de Comprometimento Organizacional (Bastos & Aguiar, 2015), bem como o possível papel Mediador das Metas de Autoimagem e Compaixão, empregando a Escala de Metas de Autoimagem e Compaixão (Crocker & Canevello, 2008). Participaram do trabalho, 604 policiais militares do DF (5,33% da população), sendo 85 mulheres (14%) e 485 homens (79,9%). A idade variou entre 22 e 57 anos ($M=37,49$; $DP=11,27$) e o tempo de serviço entre 2 e 32 anos ($M=15,62$; $DP=9,06$); Destes, 47 eram oficiais (7,8%) e 466 praças (76,8%). Os principais resultados encontraram evidências de validade dos três instrumentos, em especial da Escala de Metas de Autoimagem e Compaixão, que passou pelas fases de tradução e adaptação, Análise Fatorial Exploratória (EFA) e Análise Fatorial Confirmatória (CFA), demonstrando adequação para uso no contexto brasileiro; correlações entre as três variáveis e, por fim; atestaram o poder preditor de Valores Humanos sobre Comprometimento Organizacional, bem como o papel mediador parcial, das Metas de Autoimagem e Compaixão na relação entre as variáveis. As principais limitações do estudo estão relacionadas à amostra que não teve distribuição equânime entre os postos e graduações e as sugestões de pesquisas futuras indicam aprimoramento da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão e a inclusão de novas variáveis que possam melhorar a explicação dos fenômenos.

Palavras-chave: Valores Humanos; Metas de Autoimagem e Compaixão; Comprometimento Organizacional; Polícia Militar do Distrito Federal.

Abstract

This research aims to measure the relationship between Human Values, and Organizational Commitment in the Military Police of the Federal District (PMDF) and the mediating role of Compassionate and Self-Image goals in this relationship. More specifically, the objective is to measure the relationship between Human Values, using the PVQ-R (Schwartz et al., 2012, Torres et al., 2016) and Affective Organizational Commitment, through the Organizational Commitment Scale (Bastos & Aguiar, 2015), as well as the possible mediating role of the Self-Image and Compassionate Goals, using the Self-image and Compassion Goal Scale (Crocker & Canevello, 2008). Six hundred and four military police officers from the Federal District (5.33% of the population) took part in the work, 85 women (14%) and 485 men (79.9%). The age ranged from 22 to 57 years ($M = 37.49$, $SD = 11.27$) and time in the duty was between 2 and 32 years ($M = 15.62$, $SD = 9.06$). Of these, 47 were officers (7.8%) and 466 privates (76.8%). The results were confirmed regarding the validity of the three instruments, especially the Self-Image and Compassionate Goals Scale, which went through translation and adaptation phases, Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA), proving its equivalence for use in the Brazilian context; correlations between three variables were tested and, finally, it was observed the predictive power of Human Values into Organizational Commitment, as well as partial mediation of the Goals of Self-image and Compassion in relationship. The main limitations of the study are related to the sample, and suggestions for future research relate to the improvement of the Self-Image and Compassionate Goals Scale to its use in Brazil, and an inclusion of new variables that improve the explanation of the phenomena in question.

Keywords: Human Values; Self-Image and Compassionates Goals; Organizational Commitment; Military Police of Federal District (PMDF).

Sumário

1. Capítulo 1	15
1.1. Objetivo Geral	24
1.2. Objetivos Específicos	24
2. Capítulo 2 - Revisão Teórica.....	28
2.1. Valores Humanos.....	28
2.1.1. Histórico da pesquisa em Valores.....	28
2.1.2. Definição do constructo Valores Humanos	35
2.1.3. Evolução do modelo teórico de Schwartz.....	37
2.1.4. Estudos empíricos	45
2.2. Metas de Autoimagem e Compaixão.....	48
2.2.1. Definição do constructo Metas	48
2.2.2. As Metas de Autoimagem e Compaixão	52
2.2.3. Estudos empíricos	56
2.3. Comprometimento Organizacional.....	58
2.3.1. Histórico da pesquisa em Comprometimento Organizacional	58
2.3.2. Definição do constructo Comprometimento Organizacional	62
2.3.3. Modelo teórico de Bastos	65
2.3.4. Estudos empíricos	67
3. Método	71
3.1. Modelo da pesquisa	71
3.2. Participantes.....	72
3.3. Procedimentos.....	73
3.4. Instrumentos	75
3.4.1. Escala de Valores Humanos Individuais Refinada (PVQ-R)	75
3.4.2. Escala de Metas de Autoimagem e Compaixão.....	78
3.4.2.1. Processo de validação da Escala de Metas de Autoimagem e Compaixão	78
▪ Fase de tradução e adaptação	79
▪ Análise Fatorial Exploratória.....	80
▪ Análise Fatorial Confirmatória	81
3.4.2. Escala de Comprometimento Organizacional	82
3.5. Análise dos dados	84
4. Resultados	85

4.1. Análises preliminares.....	85
4.2. Análise Fatorial Confirmatória (CFA) da escala de Valores Humanos	86
4.3. Evidências de validade da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão	88
4.3.1. Tradução e adaptação.....	88
4.3.2. Análise Fatorial Exploratória.....	90
4.3.2. Análise Fatorial Confirmatória	94
4.4. Evidências de validade da escala de Comprometimento Organizacional	96
4.5. Testes estatísticos.....	98
4.5.1. Correlações	105
4.5.2. Regressões	114
5. Discussão.....	120
Referências	139
Apêndice I	158
Apêndice II.....	166

Lista de Tabelas

Tabela 1. Definições de valores.....	36
Tabela 2. Relação dos Valores Humanos de Schwartz.....	39
Tabela 3. Os 19 valores da teoria refinada, definidos em termos de metas motivacionais e seus valores originários.....	44
Tabela 4. Principais pesquisas envolvendo o constructo de metas em Psicologia.....	49
Tabela 5. Bases de Comprometimento Organizacional.....	64
Tabela 6. Tipos Motivacionais de Valores Humanos no Brasil.....	76
Tabela 7. Análises Fatoriais Confirmatórias: Índices de ajuste para valores e comportamento.....	77
Tabela 8. Índices de ajuste dos modelos de Valores Humanos.....	87
Tabela 9. Resultado do Coeficiente de Validade de Conteúdo.....	89
Tabela 10. Teste de KMO e Barlett.....	90
Tabela 11. Variância total explicada APC.....	91
Tabela 12. Variância total explicada da análise paralela.....	91
Tabela 13. Estatísticas de item e consistência interna – Metas de Compaixão.....	92
Tabela 14. Estatísticas de item e consistência interna – Metas de Autoimagem.....	92
Tabela 15. Matriz padrão.....	93
Tabela 16. Variância total explicada.....	93
Tabela 17. Índices de ajuste	95
Tabela 18. Índices de ajuste das duas escalas de Comprometimento Organizacional.....	97
Tabela 19. Resultados da ANOVA.....	100
Tabela 20. Análises descritivas da comparação entre Metas de Autoimagem para grupo de policiais por tempo de serviço.....	101
Tabela 21. Resultados dos testes <i>post hoc</i>	101

Tabela 22. Resultados da ANOVA.....	101
Tabela 23. Análises descritivas da comparação entre Comprometimento Organizacional para grupos de policiais por tempo de serviço.....	103
Tabela 24. Resultados dos testes <i>post hoc</i>	104
Tabela 25. Abreviações e conceitos.....	105
Tabela 26. Correlações entre valores de Abertura à Mudança e Metas de Autoimagem e Compaixão.....	107
Tabela 27. Correlações entre valores de Autopromoção e Metas de Autoimagem e Compaixão.....	108
Tabela 28. Correlações entre valores de Conservação e Metas de Autoimagem e Compaixão.....	108
Tabela 29. Correlações entre valores de Autotranscendência e Metas de Autoimagem e Compaixão.....	109
Tabela 30. Correlações entre valores de segunda ordem e Metas de Autoimagem e Compaixão.....	110
Tabela 31. Correlações entre valores de terceira ordem e Metas de Autoimagem e Compaixão.....	110
Tabela 32. Correlações entre valores de Abertura à Mudança e Comprometimento Organizacional.....	110
Tabela 33. Correlações entre valores de Autopromoção e Comprometimento Organizacional.....	111
Tabela 34. Correlações entre valores de Conservação e Comprometimento Organizacional.....	111
Tabela 35. Correlações entre valores de Autotranscendência e Comprometimento Organizacional.....	112

Tabela 36. Correlações entre valores de segunda e terceira ordens e Comprometimento Organizacional.....	112
Tabela 37. Correlações entre Metas de Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional.....	113
Tabela 38. Modelo linear, método <i>stepwise</i> de regressão, dos preditores de Comprometimento Organizacional.....	115
Tabela 39. Modelo linear, método <i>stepwise</i> de regressão, dos valores de segunda ordem como preditores de Comprometimento Organizacional.....	115
Tabela 40. Correlações entre as três variáveis da modelo.....	116
Tabela 41. Modelo linear de regressão de Valores Humanos e Comprometimento Organizacional.....	117
Tabela 42. Modelo linear de regressão de Valores Humanos para Metas de Autoimagem e Compaixão.....	117
Tabela 43. Modelo linear de regressão de Metas de Autoimagem e Compaixão para Comprometimento Organizacional.....	118
Tabela 44. Modelo linear de regressão de Valores Humanos e Metas de Autoimagem e Compaixão com preditores de Comprometimento Organizacional.....	118

Lista de Figuras

Figura 1. Representações alternativas da estrutura hipotetizada da relação entre valores.....	37
Figura 2. Continuum do modelo teórico.....	41
Figura 3. Círculo com o continuum dos valores de acordo com a teoria refinada de Schwartz...43	
Figura 4. Evolução da teoria de Valores Humanos básicos de Schwartz.....	45
Figura 5. Modelo de pesquisa.....	71
Figura 6. Resultados da CFA de Valores Humanos.....	86
Figura 7. Resultados da CFA do modelo final de Metas de Autoimagem e Compaixão.....	95
Figura 8. Resultados da CFA dos dois modelos de Comprometimento Organizacional.....	96

Capítulo 1

Segurança pública é uma temática de grande relevância no Brasil e no mundo, sempre presente nos diversos meios de comunicação, como a televisão, rádio, ou diversos sítios na internet. Para confirmar a relevância do tema, basta, em um dia, utilizar os três meios de comunicação supracitados, pois facilmente serão identificadas diversas abordagens sobre segurança pública e polícia. Além dessas questões, há a constante discussão acerca dos índices de criminalidade, da sensação de segurança da população, da política criminal brasileira e do papel da polícia na sociedade, porque nos últimos anos, violência e criminalidade são alvos de preocupação e debates por parte de vários atores sociais (Silva & Beato Filho, 2013).

Portanto, segurança pública pode ser considerada uma temática de grande importância científica. Nesse sentido, sabendo da sua importância para o bom desenvolvimento das atividades de um Estado e do papel fundamental que a polícia desempenha na garantia e preservação da segurança e ordem públicas, pesquisas científicas inseridas do âmbito policial podem ajudar a entender melhor as minúcias dessas organizações e, sendo seus resultados convertidos em ações práticas, podem contribuir sobremaneira com a melhoria na prestação de seus serviços. Dentro desse ponto de vista, é de grande relevância a realização de pesquisas no contexto da Psicologia e da segurança pública, pois embora se tenha avanços significativos na área, há ainda carência de pesquisas sobre causas e consequências de comportamentos considerados adequados ou não por parte de policiais (Faiad, Coelho Júnior & Albuquerque, 2012). No Brasil a preservação da segurança e ordem públicas são de responsabilidade de instituições públicas denominadas polícias e, nesse diapasão, a Polícia Militar é um dos órgãos que constitucionalmente possui essa relevante atribuição. Entretanto, para melhor compreensão do trabalho, antes é importante definir melhor alguns conceitos relacionados às supracitadas temáticas. Assim, segurança pública é atividade que visa a defesa da sociedade,

estando relacionada à preservação da ordem interna. Na teoria jurídica, segurança está relacionada à garantia, proteção, estabilidade de situação ou pessoa. Portanto, ela é a manutenção da ordem pública interna (Silva, 2005).

Por conseguinte, seu objetivo fundamental é a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, sem reprimir-se abusiva e inconstitucionalmente a livre manifestação de pensamento e se implementa por meio dos órgãos indicados em rol taxativo no Art. 144 da Constituição Federal (Moraes, 2011; Lenza, 2014). Ademais, Ordem Pública pode ser definida como um conjunto de normas e princípios fundamentais do sistema jurídico de um Estado e que estão acima dos interesses individuais. São, portanto, regras que limitam atividades pessoais com objetivo de garantir a proteção do interesse público e da convivência social (Miguel & Cruz, 2013).

Nesse sentido, em seu Capítulo III, o Art. 144, inciso V, § 5º, a Constituição da República Federativa do Brasil estabelece que que:

Art. 144. **A segurança pública**, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, **é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:**

I - polícia federal;

II - polícia rodoviária federal;

III - polícia ferroviária federal;

IV - polícias civis;

V - **polícias militares** e corpos de bombeiros militares.

[...]

§ 5º - às polícias militares cabem a polícia ostensiva e **a preservação da ordem pública**; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições

definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil (Brasil, 1988) (grifo meu)

Portanto, é dever da Polícia Militar, independentemente do sua Unidade de Federação, ser um instrumento estatal com papel de garantir a segurança e ordem públicas. E no Distrito Federal, em especial, a Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) tem papel relevante, pois é a responsável pelo policiamento ostensivo e garantia da ordem pública na capital do Brasil. Dessa forma, sua atuação efetiva é primordial para a estabilidade não somente em âmbito Distrital, mas também Federal. Além da Constituição, as atribuições da PMDF também são definidas pelo Artigo 1º da Lei nº 6.450/1977, legislação que também a conceitua como uma instituição permanente, fundamentada nos princípios da hierarquia e disciplina, essencial à segurança pública do Distrito Federal e ainda, força auxiliar e reserva do Exército nos casos de convocação ou mobilização, organizada e mantida pela União.

Ademais, de acordo com o Artigo 2º da supracitada legislação, compete à PMDF, de maneira resumida, executar com exclusividade, o policiamento ostensivo, fardado e planejado pela autoridade competente para o integral cumprimento da Lei, a manutenção da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos, ressalvadas as missões peculiares das Forças Armadas. Deve atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas, onde se presume ser possível a perturbação da ordem; de maneira repressiva, em caso de perturbação da ordem (Lei 6.450, 1977).

Assim, para cumprir suas missões, os policiais militares devem estar comprometidos com sua organização e com a sociedade que têm o dever de servir e proteger, pois correm risco iminente, em contato direto com infratores da lei; devem estar sempre bem preparados física e psicologicamente, já que têm grandes responsabilidades, precisando tomar decisões em frações de segundo e onde o erro não é tolerado. Por essa razão, busca-se entender o

comprometimento dos policiais militares em sua forma de atuação e outros fenômenos psicológicos que podem influenciá-lo.

Outrossim, apresenta-se um breve relato histórico da PMDF, que foi iniciada no século XIX, com a vinda da corte portuguesa para o Brasil, por causa do bloqueio continental e da invasão de Portugal pelas tropas de Napoleão Bonaparte. Aos moldes da Guarda Real de Polícia, uma instituição militar já existente, D. João VI cria, em 13 de maio de 1809, a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, primeiro núcleo da Polícia Militar do Distrito Federal (Polícia Militar do Distrito Federal [PMDF], 2015).

A PMDF foi instalada na atual Capital Federal somente em 1966, com profissionais vindos da Polícia Militar do Rio de Janeiro, oficiais do Exército Brasileiro e mais alguns remanejados de outras instituições de segurança pública, em virtude da reorganização do DF em Brasília. O quadro de oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal foi composto por ex-integrantes das forças armadas ou de outras instituições de segurança pública até 1990, momento em que a Academia de Polícia Militar de Brasília (APMB) recebeu sua primeira turma de cadetes (aluno-a-oficial). Após três anos no Curso de Formação de Oficiais (CFO), o cadete é declarado aspirante-a-oficial, primeiro degrau da carreira de oficial policial militar. Em relação às praças, em 1967, ingressou a primeira turma na corporação. A duração do Curso de Formação de Praças (CFP), em suas diversas turmas, variou um pouco durante os anos, mas, em média, após oito meses de formação o soldado de segunda classe (aluno-praça) finaliza o curso e é promovido à graduação de soldado, primeira graduação da carreira (PMDF, 2015).

Esclarecendo um pouco melhor as duas principais carreiras de policiais militares do DF; os oficiais, após três anos de formação, são declarados aspirantes e progridem,

sucessivamente, se cumprirem os critérios de promoção, pelos postos de aspirante-a-oficial¹, segundo-tenente, primeiro-tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel. Por sua vez, da mesma forma, as praças, após, em média, oito meses de formação, avançam pelas graduações de soldado, cabo, terceiro-sargento, segundo-sargento, primeiro-sargento e subtenente. Assim, os graus hierárquicos da carreira de oficial são denominados postos e os da carreira de praça são denominadas graduações (Lei 7.289, 1984).

A realização de uma pesquisa em uma organização como a PMDF, com sua história, estrutura e ofício também pode ser considerada de relevância científica, principalmente quando pautada em significativos fenômenos psicológicos. E o estudo dos valores, atitudes e comportamento têm sido expressivos nos últimos anos. Estudiosos de diversas áreas do conhecimento, como Sociologia (e.g., Parsons, 1937; Thomas & Znaniecki, 1918; Williams, 1968), Administração, Antropologia (e.g. Kluckhohn, 1951) e Psicologia (e.g. Allport, 1961,1969; Rokeach, 1973; Hofstede, 1980; Schwartz, 1992) têm analisados tais constructos em âmbito humano, cultural e organizacional.

Nessa perspectiva, “numerosos pesquisadores, como sociólogos (e.g. Williams, 1968) e antropólogos (Kluckhohn, 1951) já entendiam os valores como critérios que as pessoas usam para avaliar suas ações, outras pessoas e eventos” (Torres, Schwartz e Nascimento, 2016; p. 1). Valores podem ser conceituados como crenças relativamente estáveis, ligadas à emoção e que geram sentimentos, um constructo motivacional que orienta atitudes das pessoas (Rokeach, 1968; Schwartz, 1992). E foi Rokeach (1973) que desenvolveu o primeiro esforço no sentido de se medir os valores no âmbito da Psicologia (Torres et al., 2016)

Além dele, Hofstede (1980) também se destacou na pesquisa em valores, estudando-os em nível cultural de análise, identificando dimensões culturais ou agregações de valores,

¹ De acordo com o Estatuto da PMDF (Lei n° 7.289/84), o Aspirante-a-oficial é denominado praça especial, mas como é o primeiro estágio da carreira de oficial, após término da formação, e frequenta o círculo de oficiais subalternos, para a presente pesquisa foi considerado como um posto.

que conferiram a cultura um caráter de variável preditora (Torres et al, 2016). Entretanto, quando se fala em pesquisa na temática de valores em Psicologia, destaca-se sobremaneira o trabalho de Shalom Schwartz. Ele e Rokeach se dedicaram a salientar a relação entre os valores pessoais e o comportamento das pessoas (Ros, 2006). Nesse viés, Schwartz é destacado e tem sua teoria de Valores Humanos básicos considerada um marco no estudo dos valores na Psicologia (Torres et al., 2016). O referido autor desenvolveu propondo uma teoria unificadora para o campo da motivação humana. Inicialmente ela contava com dez valores, mas, recentemente foi revisada com seu desdobramento em dezenove potenciais valores, conceitualmente distintos, que representam um contínuo de motivações de maneira mais particularizada. Esse instrumento foi chamado de *Portrait Values Questionnaire – Refined* (PVQ-RR) (Schwartz et al., 2012). A evolução histórica do instrumento está apresentada no referencial teórico.

Assim como valores, as atitudes também têm sido alvo de estudos há muito tempo na Psicologia Social, tendo sua utilidade destacada para a predição de comportamentos importantes na sociedade (Pimentel, Torres & Günther, 2011). Atitudes são orientações valorativas a respeito do mundo, de qualquer componente do ambiente que possa ser representado psicologicamente, ou seja, são parâmetros avaliativos sobre um objeto, seja ele físico ou social (Ros, 2006; Torres & Carneiro, 2015). A sua estrutura é composta pelos componentes: cognitivo, informações que se tem sobre o objeto; avaliativo, relação de afeto ou desafeto em relação a ele; e comportamental, intenção ou comportamento que se tem em relação a esse objeto (Ros, 2006).

Existe uma relação próxima entre valores e atitudes, estando interligados no sistema cognitivo do indivíduo. “Os primeiros constituem-se na disposição de uma pessoa, assim como a atitude, mas mais fundamental que esta e frequentemente subjacente a ela” (Rokeach 1981, p. 100). Os valores, tanto pessoais como os culturais parecem estar vinculados de forma

direta e indireta a diferentes aspectos do comportamento humano (Ros, 2006). Além disso, tem sido de constante interesse entre acadêmicos e profissionais diversos, o estudo de como Valores Humanos podem influenciar suas atitudes, decisões e comportamentos (Torres, Porto, Vargas & Fischer, 2015). Portanto, entende-se relevante o estudo dos valores como preditores de atitudes e comportamentos. E nessa perspectiva, dois fenômenos psicológicos bastante relevantes que podem ser mensurados em nível de atitudes são as Metas de Autoimagem e Compaixão (Crocker e Canevello, 2008) e o Comprometimento Organizacional (Bastos & Aguiar, 2015).

Nessas concepções, na Psicologia Social, dois dos constructos mais estudados são o *self* e o suporte social. O primeiro pode ser considerado uma parte essencial na relação entre o indivíduo e o sistema social, o seu posicionamento na sociedade. Destaca-se que boa parte autorregulação pessoal está relacionada em manter nosso comportamento na busca de alcançar metas. As pessoas têm mais de uma meta e parte de gerenciamento pessoal é efetivamente o malabarismo na busca de suas diferentes metas (Baumeister, 2010). Além disso, uma das principais características dos seres humanos é sua tendência de se unir a seus pares e formar grupos (Forsith & Burnette, 2010). De forma geral, as pessoas têm uma necessidade fundamental de pertencimento, interação social e contato com sujeitos que estejam preocupados com seu bem-estar (Baumeister & Leary, 1995). Os recursos, materiais ou não, advindos da interação com outras pessoas constituem o que pode ser chamado de suporte social (Cohen & Syme, 1985).

E no prisma desses dois campos de estudo, destacam-se as Metas de Autoimagem e Compaixão. De acordo com Crocker e Canevello (2008), “metas de compaixão envolvem um foco sobre os outros no sentido de apoio, não para obter algo para si mesmo, mas deixar de se autoconsiderar, visando o bem-estar dos outros” (p. 557). Nesse aspecto, quando as pessoas têm metas de compaixão, elas querem ser uma força construtiva em suas interações com os

outros, evitando prejudicá-los (Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Canevello & Cocker 2015). Por outro lado, quando as pessoas têm metas de autoimagem, elas querem construir, manter e defender as imagens públicas e privadas desejadas para si mesmas, para ganhar ou obter algo. Em contextos sociais, elas também querem que os outros as reconheçam e reconheçam suas qualidades (Crocker 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Canevello & Cocker 2015). Assim, para mensurar metas e autoimagem e compaixão, Crocker e Canevello desenvolveram um instrumento denominado *compassionate and self-image goals scale* (Crocker & Canevello, 2008). Essa escala não possuía versão em português sendo o seu processo de validação desenvolvido como uma fase dessa dissertação.

Da mesma maneira que Valores Humanos e Metas de Autoimagem e Compaixão, o fenômeno denominado Comprometimento Organizacional tem sido uma questão frequente levantada pelos profissionais preocupados com as organizações e seus recursos humanos (Borges-Andrade, 1994a, 1994b). Trata-se de conceito aberto, não episódico, sendo impossível identificar todas as sentenças que descrevem ações com aquela característica de comprometimento. Ou seja, estar comprometido com alguma coisa pode estar relacionado com comportamentos extremamente variados (Bastos, Brandão & Pinho, 1997). Exemplos desses significados são “o desejo de permanecer, de continuar, de ter orgulho por pertencer; a identificação, o apego, o envolvimento com objetivos e valores; e o engajamento, exercer esforço, empenho em favor de” (Bastos, Brandão & Pinho, 1997, p. 105). Nesse sentido, poderia ser caracterizado por pelo menos três fatores: (a) forte crença e aceitação dos valores e crenças da organização; (b) disposição de realizar esforços em nome da organização; e (c) um forte desejo de continuar sendo um membro da organização (Mowday, Porter & Steers, 1982).

Os estudos sobre Comprometimento Organizacional partem do instrumento proposto por Porter, Steers, Mowday e Boulian (1974) e ganham corpo no clássico trabalho de

Mowday, Porters e Steers (1982), em uma perspectiva unidimensional (Bastos, Brandão e Pinho, 1997). Algum tempo depois, Meyer e Allen (1991) apresentaram um modelo tridimensional integrador que se tornou outro importante marco conceitual e que passou a dominar os estudos na área a partir dos anos 1990 (Bastos & Aguiar, 2015). Este modelo parte da premissa de que processos psicológicos distintos estariam na base de dimensões específicas que configuram o vínculo do trabalhador com a sua organização.

As três dimensões foram então definidas como componentes do Comprometimento Organizacional: instrumental (de continuação), normativa e atitudinal-afetiva (Puentes-Palacios & Vieira, 2010). A primeira dimensão apresenta a ideia de permanecer na organização, após o cálculo dos custos envolvidos no afastamento dessa linha; a segunda, por sua vez, traz a noção de afeto para com a organização, o que estimula o indivíduo a permanecer porque gosta, compartilha valores e se envolve com os papéis organizacionais, e a terceira, por conseguinte, sugere que, em alguns casos, o indivíduo permanece na organização por se sentir obrigado, após internalização das normas organizacionais.

No Brasil, um dos maiores colaboradores para a pesquisa em Comprometimento Organizacional é Antônio Virgílio Bastos. Dentre suas diversas pesquisas no campo, desenvolveu uma escala para mensuração desse fenômeno, que tem sido aprimorada ao longo dos anos, sendo sua última versão, a escala de Comprometimento Organizacional, validada recentemente (Bastos & Aguiar, 2015). Assim, esta nova medida de Comprometimento Organizacional retoma a conceituação unidimensional e traz para a pesquisa a possibilidade de maior precisão do diagnóstico deste vínculo dos trabalhadores com suas organizações, eliminando redundância e o diferenciando de outros vínculos que podem ter impactos muito distintos sobre o desempenho do trabalhador e da organização (Bastos & Aguiar, 2015).

Portanto, com base na literatura acima introduzida, pode-se sugerir que há relevância em pesquisas desenvolvidas no campo da Segurança Pública dado o seu impacto na vida das

pessoas e sua constante discussão nos diversos meios, sendo a Polícia Militar seu principal órgão representativo por seu dever legal de preservação da segurança e ordem públicas. Nesse sentido, a Psicologia é uma ciência que oferece grande suporte a esse tipo de pesquisa com seus inúmeros fenômenos e, conforme apresentado, estudar valores, atitudes, metas e comprometimento podem trazer bons resultados para diversos setores da sociedade e organizações. Isto posto, passa-se a apresentar os objetivos da presente pesquisa.

1.1. Objetivo geral

O objetivo geral dessa pesquisa é o de mensurar a relação entre Valores Humanos e Comprometimento Organizacional na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) e o papel mediador das Metas de Autoimagem e Compaixão nesta relação.

1.2. Objetivos específicos

O primeiro objetivo específico do trabalho é descrever os dezenove tipos motivacionais de primeira ordem e os quatro valores de segunda ordem dos policiais militares do DF de maneira global e, de maneira particular, segmentadas entre postos (oficiais) e graduações (praças);

O segundo objetivo específico é mensurar as Metas de Autoimagem e Compaixão dos policiais militares do DF de maneira global, por fator e, de maneira particular, segmentadas entre postos (oficiais) e graduações (praças), tempo de serviço e tipo de unidade em que trabalham (administrativas ou operacionais). Para a variável tempo de serviço, os policiais são divididos em três categorias: até dez anos; entre onze e vinte anos e mais de vinte anos.

O terceiro objetivo específico é mensurar o Comprometimento Organizacional afetivo dos policiais militares do DF de maneira global e e, de maneira particular, segmentadas entre postos (oficiais) e graduações (praças), tempo de serviço, tempo no posto ou graduação e tipo

de unidade em que trabalham (administrativas ou operacionais). As categorizações para as variáveis sociodemográficas foram as mesmas descritas antes. Além delas, o tempo no posto ou graduação que foi caracterizado em até cinco anos e mais de cinco anos.

O quarto objetivo específico é mensurar as possíveis associações entre as três variáveis principais de pesquisa, de acordo com o disposto abaixo:

- Os dezenove tipos motivacionais de valores e metas de autoimagem;
- Os dezenove tipos motivacionais de valores e metas de compaixão;
- Os dezenove tipos motivacionais de valores e Comprometimento Organizacional;
- Os quatro tipos motivacionais de segunda ordem com metas de autoimagem;
- Os quatro tipos motivacionais de segunda ordem com metas de compaixão;
- Os quatro tipos motivacionais de segunda ordem com Comprometimento Organizacional;
- Valores voltados a resultados para a própria pessoa (foco pessoal) e metas de autoimagem;
- Valores voltados a resultados para outras pessoas ou instituições (foco social) e metas de compaixão; e
- Valores voltados a resultados para a própria pessoa (foco pessoal) e Comprometimento Organizacional;
- Valores voltados a resultados para outras pessoas ou instituições (foco social) e Comprometimento Organizacional.

Por fim, o último objetivo específico é testar as relações de mediação de metas de compaixão e autoimagem na predição de valores sobre Comprometimento Organizacional em uma amostragem de policiais militares do DF. Dessa forma, estabelecidos os objetivos acima, apresentam-se as seguintes hipóteses.

- a) Valores de segunda ordem de Autotranscendência e Conservação serão positivamente correlacionados com Metas de Compaixão enquanto Abertura à Mudança e Autopromoção serão positivamente correlacionados com Metas de Autoimagem.
- b) Valores de Foco Social serão positivamente correlacionados com Metas de Compaixão, enquanto os de Foco Pessoal serão positivamente correlacionados com Metas de Autoimagem;
- c) Valores de Foco Social serão positivamente correlacionados com Comprometimento Organizacional;
- d) Metas de Compaixão serão positivamente correlacionados com Comprometimento Organizacional.

Uma vez apresentados os objetivos da presente dissertação, segue-se no Capítulo 2 a revisão teórica que embasou a pesquisa, tratando de maneira um pouco mais aprofundada, de cada um dos três constructos estudados. O Capítulo 3 apresenta o método, ou trilha metodológica pela qual a pesquisa segue, descrevendo a população escolhida, os procedimentos de coletas de dados, os instrumentos utilizados, dentre estes, o processo para a tradução, adaptação e evidências de validade da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão para o contexto brasileiro, bem como os procedimentos estatísticos para análise dos dados. No Capítulo 4 são apresentadas as análises preliminares e descritivas das amostras utilizadas para adequação dos dados à realização das análises multivariadas, com a posterior apresentação de evidências de validade da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão, que não possuía versão em português, para o contexto brasileiro, bem como todos os testes dos efeitos diretos e indiretos entre as variáveis pesquisadas.

Por fim, no último capítulo os resultados da pesquisa são discutidos e interpretados com base na literatura revista e à luz dos objetivos e criados para o desenvolvimento dessa

dissertação. Possíveis justificativas para o que foi encontrado são apresentadas, tratando também das limitações do trabalho desenvolvido e possível programa para futuras investigações envolvendo as variáveis e o campo de pesquisa.

Capítulo 2

Revisão Teórica

A presente revisão teórica teve como objetivo tratar das três variáveis diretamente trabalhadas na pesquisa empírica: Valores Humanos, Metas de Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional. Basicamente buscou-se considerar uma breve revisão de estudos anteriores de cada um dos constructos, sua conceituação, por meio de descrição de premissas e conceitos-chave, bem como aplicação empírica recente, com objetivo de organizar ideias e embasar os objetivos definidos o estabelecimento de hipóteses (Günther, 2015)

1.3. Valores Humanos.

1.3.1. Histórico da pesquisa em Valores

Conforme tratado na introdução, a temática de valores já vem sendo pesquisada há muitos séculos, desde meados da Idade Antiga, com pensadores gregos e romanos (Nascimento, 2014). Sócrates, por exemplo, defendeu o caráter absoluto e objetivo dos valores éticos, ao contrário de doutrinas sofistas que entendiam valores morais como relativos e subjetivos (Lucas & Passos, 2015). Por outro lado, Aristóteles sedimentou a base teórica que entendia valores como um guia para viver melhor, ou seja, as pessoas buscavam viver de maneira produtiva e agradável e suas prioridades valorativas poderiam fornecer guias para viver da melhor maneira possível (Rohan, 2000). Além deles, Platão entendia a aproximação com valores supremos (ideias, eterno, essências etc.) se daria através da busca pela racionalidade (Paulino, 2006). Portanto, fica claro que desde a Antiguidade já se discutia a temática de valores.

Voltando o foco para estudos mais recentes, Lotze introduziu conceitos em que o mundo dos valores se encontra em oposição ao mundo do ser e Nietzsche foi o responsável por trazer o termo “valor” para o vocabulário moderno, tornando-o um dos conceitos centrais da filosofia, embasando diversas discussões de caráter moral (Hessen, 1980). Ademais, Hobbes apresenta uma noção subjetiva de valor, defendendo que ele não é absoluto, mas depende da necessidade de um juízo, Kant ensina que valor é o dever ser de uma norma que pode não ter realização de maneira prática, mas concede verdade, beleza e bondade às coisas que são passíveis de julgamento e, juntamente com Hume, atribui à filosofia o ponto de vista intelectual de valores, enquanto a religião estabelece seu ponto de vista avaliativo (Goergen, 2005).

Passando, por sua vez, a uma análise nos últimos séculos, valores tem sido uma temática de grande relevância para a Psicologia Social, com a contribuição de diversos autores que tiveram grande impacto ou apresentaram perspectivas inovadoras em relação à temática (Ros, 2006). Nesse sentido, destaca-se primeiramente Thomas e Znaniecki, sociólogos, por trazer, por intermédio de sua obra denominada *The Polish Peasant* (1918-1920), além de um conteúdo histórico a respeito do processo de adaptação dos imigrantes poloneses dos Estados Unidos no início do século XX, o conceito de atitude no plano da pessoa e sua relação com valores. Essa relação se dá, segundo os autores, porque os “valores sociais”, ou simplesmente “valores” fazem a conexão entre as atitudes e a estrutura social (Thomas & Znaniecki, 1918).

Além disso, os supracitados autores ainda interligam e comparam a Sociologia com Psicologia Social, pois podem ser abraçadas sob o termo geral da teoria social, uma vez que ambas estão preocupadas com a relação entre o indivíduo e o grupo social. Thomas e Znaniecki (1918) apontam ainda que “a Psicologia Social compreende as atitudes do indivíduo em relação a todos os valores culturais do grupo social, enquanto a Sociologia pode estudar

apenas um tipo desses valores ou regras sociais em relação às atitudes individuais” (p.33). Já para Durkheim (2003), valores são cruciais para explicar a organização social e pessoal, bem como a mudança social, pois para ele, o sujeito não é livre para tomar decisões de acordo com a sua consciência, mas acaba se submetendo a normas e valores vigentes na sociedade. Este é um pensamento similar ao de Weber (1982), que associava a história a uma contínua criação de valores, sejam éticos, religiosos, políticos ou estéticos, que serviam como base para orientar a ação das pessoas.

Outro importante pesquisador com relevante contribuição no campo foi Talcott Parsons, também sociólogo, pois, ao estruturar a ação social levando em conta as teorias acima descritas, principalmente a de Weber, associa a busca pelo atingimento de metas à prática de ações pelas pessoas. E essas ações não ocorrem de maneira isolada, mas formam os sistemas de ação de personalidade, social ou cultural (Ros, 2006). Para Parsons (1949), o sistema cultural possui convenções que permitem a existência do sistema de personalidade, em que a pessoa age motivado por suas necessidades e o sistema social, onde se busca um equilíbrio entre as necessidades individuais e das pessoas com quem se interage. Ele defende que uma pessoa age motivada por critérios cognitivos, avaliativos e pelas suas orientações de valor. Assim, os valores são concepções que influenciam na escolha de duas ações, pois têm o compromisso com critérios normativos diante das consequências de seus atos (Parsons, 1949). Nesse sentido, um ponto bastante relevante são as variáveis-padrão para se referir a valores, três tipos de dicotomias de decisão que as pessoas enfrentam e são relacionadas ao sistema cultural: se os fins da ação são orientados para a pessoa ou a coletividade, se tem relação com a função social ou se são aplicáveis a todos ou somente a alguns (Ros, 2006). Essas são as principais contribuições de Parsons sobre a temática de valores.

Seguindo a cadeia histórica e adotando bases conceituais de Parsons, Kluckhohn (1951), também desenvolveu relevante pesquisa na temática, porém no campo da

Antropologia onde alicerçou a importância do estudo dos valores na academia, difundindo-o entre outros antropólogos, como Edward T. Hall e Clifford J. Geertz (Torres et al., 2014). Assim como Parsons, Kluckhohn também entendia que valores eram critérios que as pessoas utilizavam para avaliar o mundo a seu redor, pois era uma “concepção, explícita ou implícita, própria de um indivíduo ou característica de um grupo, acerca do desejável, o que influencia a seleção dos modos, meios e fins de ações acessíveis” (Kluckhohn, 1951, p. 473).

Na Psicologia, Allport foi o pioneiro no estudo de valores (Torres et al., 2016), participando da construção do primeiro instrumento para avaliação dos valores (Tamayo & Porto, 2009), denominado *Study of Values*, elaborado junto com Vernon e Lindzey (Allport, Vernon & Lindzey, 1951). Allport aponta que os valores têm um papel fundamental na vida das pessoas, pois orientam as suas atividades com objetivo de alcançar suas realizações (Allport, 1975). Ele também apresenta uma associação do tema com cultura as colocando como complementares, e como objetivo de tornar a vida compreensível e eficiente (Allport, 1969). Outro precursor no estudo de valores e em sua medição no campo da Psicologia foi Rokeach (Ros, 2006; Tamayo & Porto, 2009; Torres et al., 2016). O seu instrumento, o *Rokeach Values Survey – RVS* (Rokeach, 1967) foi utilizado de maneira profusa em pesquisas com a temática de valores tanto na Psicologia quanto em diversas outras ciências sociais. (Tamayo & Porto, 2009). Esse instrumento obteve evidências de validade para uso no Brasil por Günther (1981). Em sua teoria, Rokeach classificou os valores em terminais, voltados à necessidade da existência humana e instrumentais, como o nome diz, um instrumento no alcance de objetivos desejados. Além disso, apresentou a relação funcional de consistência entre valores, atitudes e comportamentos. (Rokeach, 1967, 1973; Ros, 2006).

Na perspectiva desse importante pesquisador, cinco pressupostos guiam a natureza dos valores: O número total de valores de um indivíduo é relativamente pequeno, mas todos, independentemente de onde vivem, possuem o mesmo sistema de valores em diferentes graus,

sendo os valores organizados em sistemas com seus antecedentes traçados pela cultura, pela sociedade e suas instituições e pela personalidade; e, por último, os Valores Humanos serão manifestados virtualmente em todos os fenômenos, cabendo aos cientistas sociais considerá-los válidos para investigação e compreensão. Além disso, aponta que os Valores Humanos são formados em três passos: o primeiro deles é através de uma experiência positiva ou negativa com um objeto que leva a formação de crenças avaliativas sobre seus atributos e consequências; o segundo se dá por meio da sumarização de todas as crenças avaliativas sobre um objeto em particular (atitude para com o objeto); e o terceiro é a consubstanciação de todas as atitudes para com objetos que são percebidos de maneira similar, que são os valores (Rokeach, 1973; Miranda & Hendler, 2011).

Um pouco mais recentemente, as pesquisas de valores deram ênfase ao desenvolvimento de teorias transculturais, principalmente nas décadas de 80 e 90, com a estruturação dos valores no âmbito pessoal ou cultural (Ros, 2006), olhando a cultura em relação à crenças, atitudes, valores e comportamentos. Ou seja, buscava-se encontrar fenômenos que poderiam ser considerados universais através de estudos similares em países diferentes. Nesse ponto destaca-se Hofstede na pesquisa em valores em nível cultural de análise, identificando, em uma primeira fase de seu trabalho, quatro dimensões culturais ou agregações de valores, que conferiram a cultura um caráter de variável preditora. As dimensões de Hofstede são: Masculinidade/Feminilidade; Evitação das Incertezas; Distância do Poder e; Individualismo/Coletivismo (Hofstede, 1980; Hoffstede, 1984).

Essas dimensões foram apresentadas por Triandis (1995) como componentes da cultura subjetiva (Torres & Allen, 2009). Ou seja, ele deu continuidade à linha de Hofstede, mas com foco principal no individualismo e coletivismo, trazendo-os mais para um plano individual e com base em processos psicológicos. Nesse sentido, em suma, coletivismo se refere ao grau em que os indivíduos estão integrados em grupos e como a busca de metas

grupais, enquanto, o individualismo, ao quando eles são desprendidos, tem seu foco voltado para a busca de metas individuais. Assim, o individualismo compreende uma tendência ao êxito em que a pessoa (indivíduo) está acima dos grupos dos quais faz parte em todos os aspectos e, por mais ele se defina como um membro diversos grupos, estes não são exatamente os de pertença de maneira incondicional, pois este é restrito à família próxima. Por outro lado, o coletivismo compreende uma tendência à cooperação e compromisso com os que o cercam e tendo o grupo maior importância que a própria pessoa, com poucos grupos de pertença, mas grandes em extensão; compreendem, por exemplo, família, com todos os seus membros ascendentes e descendentes, como tios, primos, sobrinhos, dentre outros (Triandis, Leung, Villareal & Clarck, 1985; Triandis, 1995; Ros, 2006). Foram cunhando os termos de ideocentrismo para relacionar o individualismo pessoal e alocentrismo para relacionar o coletivismo pessoal e, quanto aos valores, os ideocêntricos estão mais ligados à independência e autorealização enquanto os alocêntricos à segurança e as boas relações interpessoais e a harmonia dentro do grupo social (Ros, 2006).

No âmbito acadêmico, ao estudar as pesquisas desenvolvidas na temática de valores em Psicologia, é relevante falar de Shalom Schwartz. Nesse aspecto, sua importância é destacada e sua teoria tem sido replicada por inúmeros autores na área de pesquisa no mundo. Além disso, sua relevância científica é destacada por outros pesquisadores (eg. Smith, Fischer, Vignoles & Bond, 2013; Torres et al., 2016). Mesmo uma simples consulta a proeminentes revistas da área, como o *Journal of Cross-cultural Psychology* (JCCP) por exemplo, consideram a teoria de Valores Humanos básicos de Schwartz como um marco no estudo dos valores na Psicologia. Nesse sentido, em 2011, com a proximidade de 20 anos de intensa produção científica baseada nesta teoria, a JCCP lançou um número especial em homenagem à produção do autor (Torres et al., 2016). Schwartz desenvolveu uma teoria dos valores básicos que são considerados comuns a indivíduos de todas as culturas. O próprio

autor destaca que seu objetivo foi propor uma teoria unificadora para o campo da motivação humana, uma maneira de organizar as diferentes necessidades, motivos e objetivos propostos em outras teorias (Schwartz, 2005). Sua teoria será melhor explicada posteriormente.

Por fim, ainda na temática de valores, é importante destacar a teoria funcionalista, um modelo integrado das demais, proposto por Gouveia, Milfont, Fischer e Schultz (2007). Ele não se opõe aos demais modelos, mas integra-os, representando uma tentativa de ser mais parcimoniosa e fundamentada (Gouveia, Fonseca, Milfont e Fischer, 2011). Nesse sentido, ela não veio para suplantá-las, mas para contribuir oferecendo uma maneira sistemática e integradora dos Valores Humanos. Ela foi estabelecida a partir da teoria da ação de Kluckhohn (1951) e Parsons e Shils (1951), contendo elementos da abordagem mais psicológica de Maslow (1951) e Rokeach (1973) e encontrando respaldo nos modelos mais recentes de Inglehart (1977 e 1989) e Schwartz (1992 e 2005) (Gouveia et al., 2011).

Dessa forma, Gouveia et al. (2011) ensinam que essa teoria “pode ser encarada como um empreendimento heurístico que, permitindo tratar aspectos diversos, têm atraído a atenção de pesquisadores, educadores e trabalhadores sociais” (p.309). Assim, esta também é uma perspectiva relevante de estudo dos valores em Psicologia social. As concepções da teoria de Gouveia apontam que os valores são representações cognitivas das necessidades humanas, em número limitado. Para ele, valores são princípios-guias de indivíduos, tem base motivacional, tem natureza essencialmente benévola, com foco em valores positivos e admite valores terminais, pois refletem uma orientação geral coerente com a concepção do desejável. (Gouveia, 2003; Gouveia et al., 2007; Gouveia et al., 2011).

Após esta breve descrição histórica de tão importante constructo para a Psicologia Social, que são os Valores Humanos, passa-se a estabelecer sua conceituação e posterior descrição da teoria de Schwartz, adotada nessa dissertação.

1.3.2. Definição do constructo de Valores Humanos

Como já tratado anteriormente, diversas ciências têm estudos dedicados à temática de valores. Por essa razão, existem na literatura diversos conceitos para o termo. Com a fundamentação histórica apresentada anteriormente já é possível ter uma boa noção conceitual, entretanto, é salutar deixar estabelecido a definição exata do construto utilizado na dissertação. Rokeach (1967), define valores pessoais como crenças relativamente estáveis e que são associadas a preferências por determinados comportamentos e modos de vida, dando direção e justificativa às ações, as atitudes e os julgamentos das pessoas. Por seu turno, Schwartz (1992) divide o conceito de Valores Humanos em cinco pontos específicos: crenças ligadas à emoção de forma intrínseca que geram sentimentos positivos ou negativos quando ativadas; um construto motivacional que orienta pessoas em como agir de maneira correta; mas que transcendem situações e ações específicas, diferindo das atitudes e normas sociais, orientando as pessoas; guiam a seleção e avaliação de ações, políticas, pessoas e eventos e compoendo critérios para julgamentos e, por último; ordenam-se de acordo com a importância relativa dada aos demais valores e, assim, formariam um sistema ordenado de prioridades axiológicas. Além desses dois, que conforme já trabalhado, estão entre os maiores pesquisadores na temática, o trabalho de Rohan (2000), sabendo da dificuldade teórica em definir o constructo, apresenta um importante apanhado de diversos outros conceitos encontrados na literatura, os agregando em um quadro (Tabela 1).

Tabela 1.

Definições de valores.

Autor/Ano	Definição
Lewin (1952, p. 41)	Valores influenciam o comportamento, mas não tem a característica de uma meta em si. É provavelmente correto dizer que valores determinam quais atividades possuem valência negativa ou positiva para um indivíduo em uma determinada situação.
C.K.M. Kluckholm (1951, p.395)	Valor é uma concepção explícita ou implícita, distintiva de um indivíduo ou um grupo, do desejável que influencia a seleção de modos, meios e fins de ações disponíveis.
Heider (1958, p. 223)	Valor é a propriedade de uma entidade (x é um valor) com a conotação de ser objetivamente positivo de alguma maneira.
Rokeach (1973, p.5)	Valor é uma crença consistente em que um tipo específico de construto ou estado de existência é pessoalmente ou socialmente preferível a uma maneira oposta ou inversa de construto ou estado de existência.
Feather (1996, p. 222)	Valores são maneiras desejáveis ou indesejáveis de se comportar ou como desejabilidade ou oposição a objetivos gerais.
Schwartz (1994, p.21)	Valores são objetivos desejáveis transituacionais, variando em importância, que serve como guia de princípios na vida de uma pessoa ou uma entidade social.
Schwartz (1999, p.24)	Valores são conceitos do desejável que guiam a vida de atores sociais (indivíduos, líderes organizacionais, legisladores etc.) selecionam ações, avaliam pessoas e eventos e explicam suas ações e avaliações.

Fonte: Adaptado de Rohan (2000)

Dessa forma, de acordo com o acima apresentado, entende-se aqui o constructo de Valores Humanos como crenças relativamente estáveis, ligadas à emoção e que geram sentimentos, sendo um constructo motivacional que orienta atitudes e o comportamento das pessoas. Com base nessas duas características principais e na teoria de Schwartz a dissertação foi desenvolvida. Essa teoria é melhor definida, bem como sua aplicabilidade teórica mais a seguir.

1.3.3. Evolução do modelo teórico de Schwartz

A primeira apresentação teórica sobre valores que Schwartz trouxe para o campo da ciência se deu através do seu trabalho com Bilsky publicado em 1987, com dados da Austrália, Finlândia, Hong Kong, Espanha e Estados Unidos e posteriormente em 1990 com dados da Alemanha, Israel, Austrália, Estados Unidos, Hong Kong, Espanha e Finlândia. Inicialmente, a pesquisa realizada apresentou uma teoria com tipos universais de valores como representações cognitivas de necessidades biológicas, requisitos interacionais de coordenação interpessoal e demandas sociais para o bem-estar e sobrevivência do grupo. Foram encontrados os tipos motivacionais de Prazer, Realização, Autodireção, Maturidade, Segurança, Pró-Social e Conformidade Restritiva (Schwartz & Bilsky, 1987) em dimensão bipolar, conforme Figura 1. Essa estrutura permitia visualização da posição de valores opostos e dos com maior proximidade.

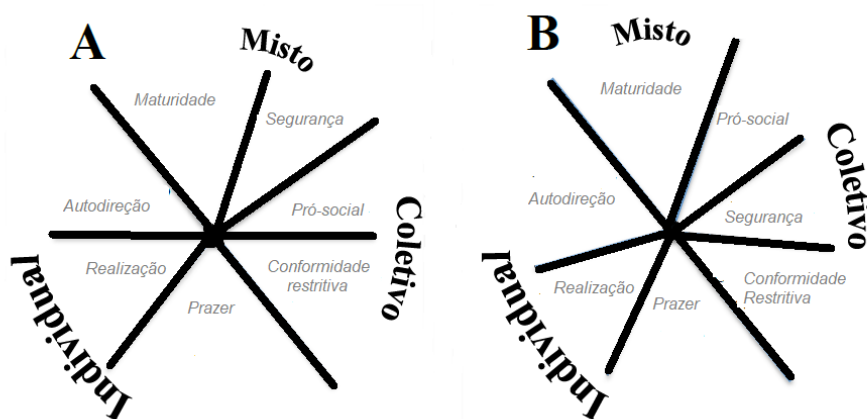


Figura 1. Representações alternativas da estrutura hipotetizada da relação entre valores
Fonte: Adaptado de Schwartz e Bilsky (1987)

Assim, após essa pesquisa, entendeu-se que existia a concepção de um sistema de valores estabelecidos entre metas compatíveis e incompatíveis. Esses sete valores hipotéticos, conforme figura acima, poderiam ser individuais: Prazer (e.g. vida confortável, felicidade, alegria e prazer), Realização (e.g. Capacidade, ambição e reconhecimento social.) e Autodireção (criatividade, ousadia, imaginação, independência, capacidade intelectual e

raciocínio lógico); coletivos: Conformidade Restritiva (obediência, educação, asseio e autocontrole), Pró-Social (utilidade e auxílio ao próximo, perdão, amor ao próximo e igualdade) e mistos: Maturidade (sabedoria, tolerância, abertura a ideias, amor maduro, contemplação da beleza, coragem em relação às suas crenças) e Segurança (harmonia interior, segurança familiar, segurança nacional e paz no mundo), sendo este último, na verdade, coletivo e misto (Schwartz & Bilsky, 1987).

No estudo de 1990 os mesmos autores, ampliando a pesquisa em outros países, como tratado acima, destacam em sua conclusão que, por mais que a universalidade só poderia ser realmente confirmada em um estudo envolvendo todas as culturas, a diversidade das amostras e a variação metodológica deram maior confiança na estrutura universal dos valores. Em relação ao estudo anterior, de 1987 os achados se encontraram diferenças em relação a poder social, mantendo uma dinâmica motivacional similar. Assim, após esse primeiro modelo, ficou estabelecido que os valores são estruturados como tipo de metas (terminais ou instrumentais), interesses a que servem os valores (individualistas ou coletivistas) e domínios motivacionais (os sete descritos acima, Schwartz & Bilsky, 1987, 1990) e que foram aprimorados nas evoluções da teoria de Schwartz.

Esse primeiro aprimoramento teórico veio em 1992, onde, basicamente, houve testagem das predições encontradas, com amostras separadas entre vinte nações diferentes e tendo como principais consequências a proposição de um instrumento, o Inventário de Valores de Schwartz (IVS) e o estabelecimento da sua teoria de Valores Humanos. Assim, o autor passa a considerar os valores como um requisito universal da existência humana e, ao propor a supracitada teoria, transforma o que antes era visto como um mero estudo de uma lista de valores, para o desenvolvimento de conjuntos de metas motivacionais, capazes de prever diversas variáveis em diferentes grupos culturais (Torres et al., 2016).

Esse conjunto de tipos motivacionais, ou seja, um conglomerado de valores, fica bastante claro ao analisarmos a Tabela 2 adaptada de dois trabalhos de Schwartz (1992, 2006). Em relação ao modelo inicial, temos o Poder Social – que não foi relatado no domínio teórico inicial, tendo sido encontradas evidências posteriores de sua existência; a Estimulação e a Tradição.

Tabela 2

Relação dos Valores Humanos de Schwartz

Tipo Motivacional	Objetivo ou Meta	Exemplo de Valores	Fontes
Autodeterminação	Pensamento e ação independente, escolher, criar, explorar.	Criatividade, liberdade, escolha do próprio destino, curiosidade, independência, autorrespeito, privacidade.	Organismo Interação
Estimulação	Excitação, novidade, desafio na vida.	Uma vida diversificada, uma vida excitante, ousadia.	Organismo
Hedonismo	Prazer ou gratificação sexual. Valores de hedonismo são derivados de necessidades orgânicas e do prazer associado à sua satisfação.	Prazer, vida prazerosa, autoindulgência.	Organismo
Realização	Sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais.	Ambição, sucesso, capacidade de influência, inteligência, reconhecimento social.	Interação Grupo
Poder	Status social e prestígio, controle ou domínio sobre pessoas e recursos.	Autoridade, saúde, poder social, preservação da imagem pública, reconhecimento social.	Interação Grupo
Segurança	Segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo.	Ordem social, segurança familiar, segurança nacional, reciprocidade de favores, limpeza, saúde e senso de pertencimento.	Organismo Interação Grupo
Conformidade	Restrição de ações, inclinações e impulsos que tendem a chatear ou prejudicar outros e que violam expectativas ou normas sociais.	Obediência, autodisciplina, educação, respeito aos parentes e mais velhos.	Interação Grupo
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias que a cultura ou a religião do indivíduo fornecem.	Respeito a tradições, humildade, devoção, aceitação da vida que possui, moderação.	Grupo
Benevolência	Preservar e fortalecer o bem-estar daqueles com quem o contato pessoal do indivíduo é mais frequente (endogrupo).	Lealdade, colaboração, perdão, honestidade, responsabilidade, amizade verdadeira, amor maduro.	Organismo Interação Grupo
Universalismo	Compreensão, agradecimento, tolerância e proteção do bem estar de todas as pessoas e da natureza.	Tolerância e abertura a outras ideias, justiça social, igualdade, mundo em paz, admiração pela beleza do mundo, unidade com a natureza, sabedoria, proteção ao meio ambiente.	Grupo Organismo

Fonte: Schwartz (1992, 2006)

Essa tipologia de valores foi desenvolvida com a lógica de que os indivíduos e grupos transformam suas necessidades, que são inerentes à existência humana, e as expressam na linguagem dos valores específicos a respeito dos quais se comunicam com o objetivo de se adaptarem à realidade num determinado contexto social. Ou seja, os valores se apresentam como metas conscientes relacionadas aos requisitos universais de necessidade da pessoa quanto organismo biológico, requisito de interação social ou requisito para sobrevivência e atividade grupal, dando origem aos dez tipos motivacionais (Schwartz, 2006).

Schwartz (2005) destaca que o seu objetivo foi propor uma teoria unificadora para o campo da motivação humana, uma maneira de organizar as diferentes necessidades, motivos e objetivos propostos em outras teorias. Além disso, sua avaliação teórica foi baseada em dados de 210 amostras de 67 países distribuídos por todos os continentes, envolvendo um total de 64.271 participantes. As amostras caracterizavam-se pela diversidade em termos de geografia, cultura, língua, religião, idade, gênero e ocupação. Ademais, as amostras múltiplas de uma mesma sociedade permitem que se comparem variações intraculturais no contexto empírico dos valores e da estrutura de relações de valores. Isso ajudaria a separar aspectos específicos da cultura de aspectos universais no que diz respeito ao significado e estrutura dos valores (Schwartz, 2005).

A testagem supracitada foi realizada por meio de dois instrumentos, o Inventário de Valores de Schwartz (IVS) e o Portrait Values Questionnaire (PVQ), traduzidos para mais de 40 línguas e amplamente utilizados em pesquisas nacionais e internacionais (Tamayo & Porto, 2009). A validação do IVS para o Brasil foi realizada por Tamayo e Schwartz (1993), enquanto a validação do PVQ para utilização no contexto brasileiro foi desenvolvida por Tamayo e Porto (2009). É importante destacar que, em um estudo de 2005, ao reforçar sua teoria e estabelecer um novo instrumento, Schwartz aponta a existência de sistemas psicológicos estabelecidos por meio de um *continuum* hierarquizado por motivações

subjacentes, ou seja, que possuem pontos semelhantes, mas também oposições. Ou seja, os valores subsistem conjuntamente e, quando se busca um deles, automaticamente há consequências relacionadas à congruência ou conflito, pois alguns pares de tipos motivacionais concorreriam entre si, enquanto outros seriam complementares (Schwartz, 2005). Essa estrutura fica clara na Figura 2.

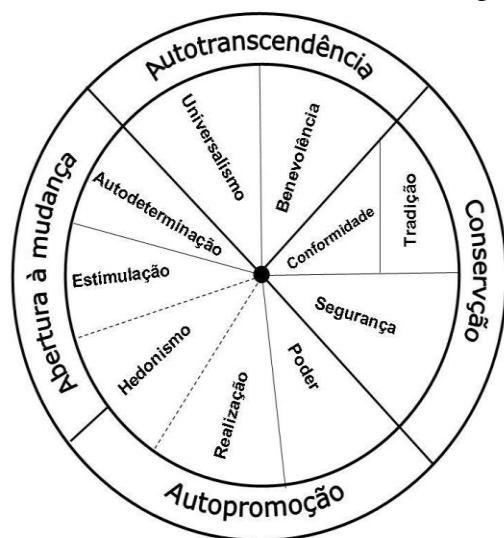


Figura 2. Continuum do modelo teórico

Fonte: Adaptado Schwartz, 2005

Essa segunda versão da teoria de Valores Humanos, testada por meio dos dois instrumentos, IVS e PVQ, principalmente este último, ainda foi utilizada por muitos anos até que Schwartz, Cieciuch, Vecchione, Davidov, Fischer, Beierlein, Ramos, Verkasalo, Lönnqvist, Demirutku, Dirilen-Gumuse e Konty (2012), apresentaram sua teoria refinada. A teoria de valores refinada trouxe um desdobramento dos dez valores iniciais em dezessete, além de dois novos tipos, face e humildade. Assim, a teoria de Valores Humanos refinada possui dezenove tipos motivacionais. Esse período de vinte anos de pesquisa, portanto, aprimorou a delimitação e divisão dos tipos motivacionais, que passaram a ser melhor definidos e descritos (Schwartz et al., 2012). Assim, como o próprio Schwartz havia destacado, buscou-se uma teoria revista que apontasse valores discretos, com maior heurística universal e poder preditivo (Schwartz et al., 1992). Esses valores também são fundamentados

nos três requisitos básicos e cumprem as várias funções que Schwartz (1992, 2006) atribuiu aos valores básicos. Eles se concentram na obtenção de resultados pessoais ou sociais, promovem o crescimento e a prevenção ou prevenção de anseios e auto-proteção, expressam abertura para mudar ou conservação do status quo, e promovem o interesse próprio ou a transcendência do interesse próprio ao serviço de outras (Schwartz et al., 2012).

Portanto, quando se trata das medidas e evolução da escala, no próprio artigo de 2012, Schwartz e colegas esclarecem que revisaram a definição conceitual dos valores e se haveria embasamentos teóricos para desmembrá-los em outros mais refinados; examinaram os mapas das associações entre os itens de valor produzidos no escalonamento multidimensional (MDS) em cada uma das 344 amostras dos 83 países utilizando o IVS (56 ou 57 itens) e no PVQ, com a observação desses itens buscando provas visíveis para os subtipos potenciais teorizados e verificação da evidência estatística para o desenvolvimento dos valores refinados em estudos de Análise Fatorial Confirmatória. Entretanto, para evitar uma escala muito longa, definiu-se três itens para cada tipo de valor, quantidade mínima necessária para a realização de análise fatorial confirmatória, que controla os erros de medida aleatórios e não aleatórios. Adotou-se o formato PVQ e limitou-se cada item a uma só sentença, sendo esta representativa dos objetivos e aspirações de uma pessoa. Essa nova versão do instrumento foi denominada *Portrait Values Questionnaire – Refined* - PVQ-R (Schwartz et al., 2012).

É importante destacar que a mesma lógica de círculo contínuo com proximidades ou até mesmo oposição entre tipos motivacionais está presente na teoria refinada. Assim, por exemplo, pares de tipos motivacionais mais próximos representam metas que expressam determinados comportamentos que refletem essa proximidade, da mesma forma que um comportamento acarreta resultados opostos para pares de valores, fatalmente as metas de um deles conflitam com as do outro tipo motivacional e, portanto, estão em posições opostas no

círculo. Essa ilustração fica mais clara com a visualização da representação esquemática, referente à teoria refinada, como pode ser visto na Figura 3:

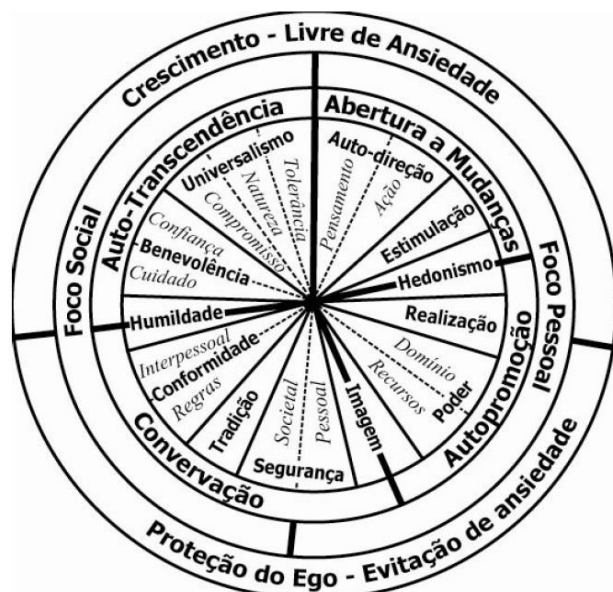


Figura 3. Círculo com o continuum dos valores de acordo com a teoria refinada de Schwartz
Fonte: Adaptado de Schwartz et al., 2012

Por fim, para adequado entendimento do desenvolvimento dessa pesquisa, além dos dezenove tipos motivacionais de primeira ordem, e como pode ser visto na Figura 3, a teoria refinada classifica-os em quatro valores de segunda ordem que são: Abertura à Mudança, relacionado à novas ideias, ações e experiências; à Conservação, relacionado à auto-restrição, ordem e evitação de mudanças e posicionado de maneira oposta à abertura a mudança; Autotranscendência, relacionado à abrir mão (trancender) dos próprios interesses em favor dos outros; e Autopromoção, que enfatiza o atendimento aos próprios interesses e está situado em oposição à auto-transcendência.

Além da classificação de segunda ordem, posicionado acima destes, estão, à direita da figura, valores com o foco pessoal, ou seja, a preocupação consigo mesmo; e do lado oposto, à esquerda, valores com o foco social, ou seja, a preocupação voltada para os outros ou as instituições estabelecidas. Por fim, os valores expressos na parte superior do círculo representam crescimento e auto-expressão, sendo mais propensos a motivar as pessoas

quando elas estão livres de ansiedade, enquanto que aqueles expressos na parte inferior são direcionados a proteger o ego contra ansiedade e ameaça. Para um entendimento conceitual mais adequado dos valores e da evolução da teoria de Schwartz, apresenta-se a Tabela 3.

Tabela 3.

Os 19 Valores da Teoria Refinada e seus valores originários

Valor originário (Teoria de 1987/1990)	Tipo motivacional	Componentes da definição
Autodireção	Autodireção de Pensamento	Liberdade para cultivar suas próprias ideias e habilidades.
	Autodireção de Ação	Liberdade para determinar suas próprias ações.
Estimulação	Autodireção de Estimulação	Excitação, novidade e mudança.
Hedonismo	Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo.
Realização	Poder de realização	Sucesso de acordo com os padrões sociais.
	Poder de domínio	Poder pelo exercício de controle sobre outras pessoas.
Poder	Poder sobre Recursos	Poder pelo controle sobre materiais e recursos sociais.
----- ^b	Face	Manutenção da imagem pública e evitação de humilhações.
Segurança	Segurança Pessoal	Segurança em seu ambiente imediato.
	Segurança Social	Segurança e estabilidade da sociedade (mais ampla).
Tradição	Tradição	Manutenção e preservação da cultura, família ou religião.
Conformidade	Conformidade com Regras	Conformar-se com regras, leis e obrigações formais.
	Conformidade Interpessoal	Evitar chatear ou machucar outras pessoas.
----- ^b	Humildade	Reconhecimento da própria insignificância em um contexto amplo.
Benevolência	Benevolência Dependência	Ser um membro confiável e fidedigno do endogrupo.
	Benevolência Cuidado	Devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo.
Universalismo	Universalismo Compromisso	Comprometimento com igualdade, justiça e proteção de todas as pessoas.
	Universalismo Natureza	Preservação do ambiente natural.
	Universalismo Tolerância	Aceitação e compreensão daqueles que são diferentes de si mesmo.

Fonte: Adaptado de Schwartz, 2012.

Nota ^a Valor constante da teoria dos 10 valores (Schwartz, 1992).

^b Sem valor correspondente anterior.

Por fim, neste diapasão, conforme tudo que foi apresentado em relação à teoria de Valores Humanos básicos de Schwartz, fica claro que houve um desenvolvimento e aprimoramento ao longo dos anos, baseada em questões teóricas e empíricas estudadas em diversas pesquisas regionais e/ou transculturais que levaram à exposição às demonstrações científicas das suas versões, desde a primeira (1987/1990), com oito valores, passando pela segunda (1992), com dez valores e finalmente chegando em sua versão refinada, contendo dezenove tipos motivacionais. Essa evolução da teoria de Valores Humanos básicos de Schwartz fica mais clara com a visualização da Figura 4 abaixo.

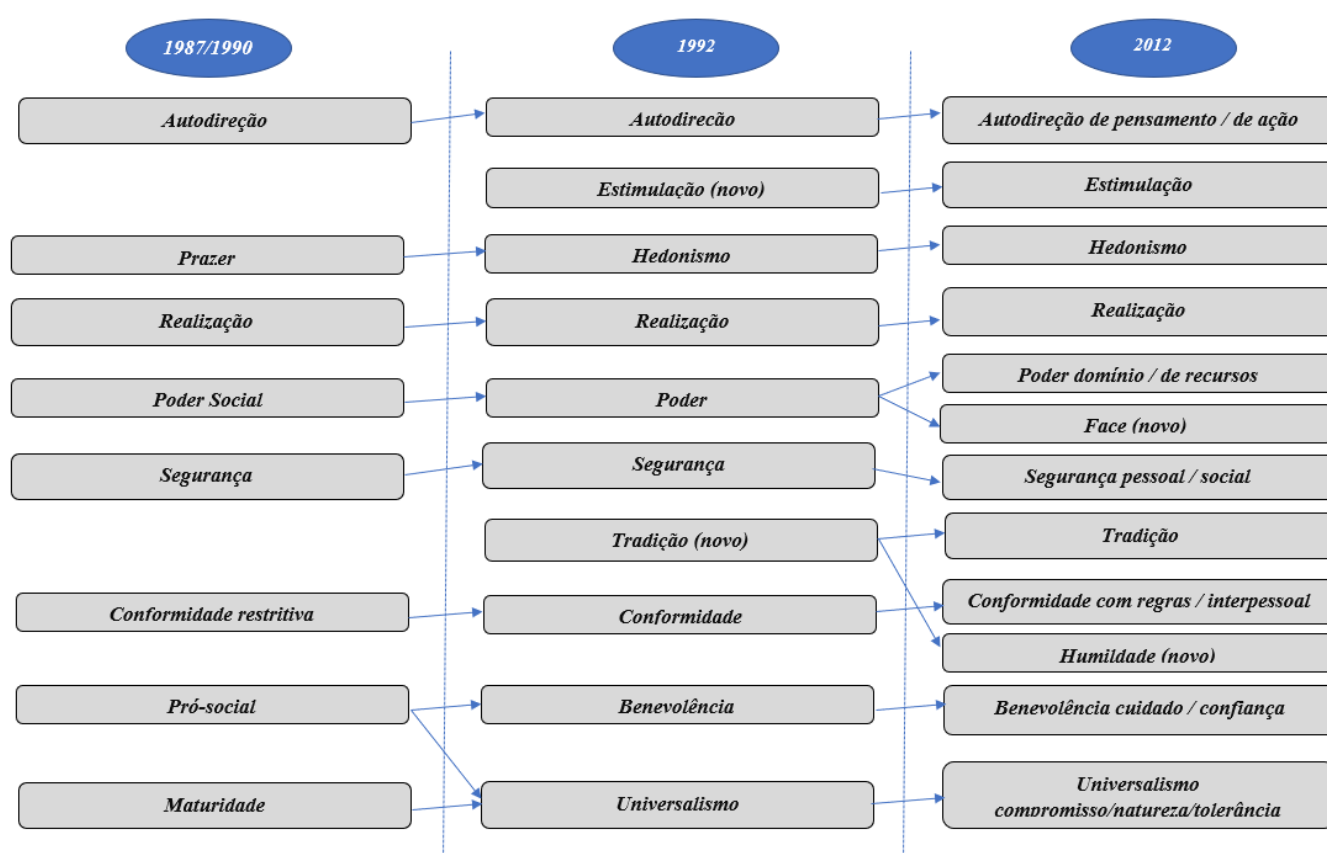


Figura 4. Evolução da Teoria de Valores Humanos Básicos de Schwartz

2.1.4 Estudos Empíricos

Não se pode resumir a aplicação empírica da teoria de Schwartz aos estudos com base em sua teoria refinada. Como pode ser concluído pelo já exposto em diversos momentos e como vários exemplos nesse referencial teórico, sua fundamentação teórica e seus

instrumentos apresentaram evidências de validade em para diversas línguas no mundo, inclusive no Brasil, sendo sua teoria replicada de maneira transcultural em inúmeras oportunidades científicas. Entretanto, para o foco dessa pesquisa, apresenta-se estudos empíricos desenvolvidos utilizando o PVQ-R, quanto sua mais recente reformulação, o PVQ-RR.

Importante ressaltar, também, que a próprio desenvolvimento da escala, em um estudo transcultural com inúmeros países do mundo, já comprovam sua relevância empírica. Essa pesquisa (Schwartz et al., 2012) foi aplicada em 10 países (Alemanha, Estados Unidos Finlândia, Israel, Itália, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Suíça e Turquia). As amostras foram compostas por respostas com diferentes níveis de escolaridade, mas com a limitação de amostras mais diversas, principalmente em países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos. Assim, encontramos, por exemplo, a validação da escala refinada para utilização na Coreia do Sul realizada em 2014 (Choi & Lee, 2014); e sua versão já atualizada (PVQ-RR) na Rússia (Schwartz & Butenko, 2014); para o Brasil (Torres et al., 2016); Itália, Polônia, Rússia e EUA, também relacionado a predição entre compensação de valor e comportamento (Schwartz, Cieciuch, Veccione, Torres, Dirilem-Gumus, Butenko, 2017);

Além de validações da própria escala, foram encontrados diversos trabalhos utilizando a teoria refinada de valores de Schwartz e o próprio PVQ-R. Por exemplo, Young e Lee (2016) pesquisaram a diferença de valores entre grupos com tendência à psicopatias primárias e secundárias na Coreia do Sul. Com o PVQ-RR, também Tamir, Schwartz, Cieciuch, Riediger, Torres, Scollon, Dzokoto, Zhou e Vishkin (2016), em dois estudos com amostras de oito diferentes regiões culturais do mundo, descobriram que as pessoas que endossaram valores de Autotranscedência desejaram sentir mais empatia e compaixão; as que endossavam valores de Autopromoção desejaram sentir mais raiva e orgulho; as que endossavam valores de Abertura à Mudança desejaram sentir mais interesse e entusiasmo; e

as pessoas que endossaram valores de Conservação desejaram sentir mais calma e menos medo. Além deles, Scollon, Dzokoto e Zhou Shamionov e Yeremina, (2017) utilizaram o instrumento para medir a transmissão de valores individuais e o impacto do contexto sócio-cultural nas semelhanças; Tamir, Schwartz, Oishi e Kim (2017) testaram as duas previsões em uma amostra multicultural de 2.324 participantes de 8 países ao redor do mundo (Estados Unidos, Brasil, China, Alemanha, Gana, Israel, Polônia e Cingapura) e avaliaram emoções experimentais, emoções desejadas e índices de bem-estar e sintomas depressivo, sugerindo que a felicidade envolve experimentar emoções que se sentem corretas, sejam elas boas ou não.

Além dessas pesquisas, após buscas de trabalhos acadêmicos em bancos de dados universitários, foram encontrados trabalhos na Universidade de Brasília como o de Martino (2016), que utilizou o PVQ-RR para medir a seleção de um banco principal por prefeitos municipais; Macedo (2017), que mensurou como Valores Humanos individuais e a atitude frente à arma de fogo influenciam o medo do crime em uma região administrativa do Distrito Federal; Pedron (2017), que mensurou os Valores Humanos como preditores da percepção de justiça organizacional na distribuição da alocação funcional dos delegados da Polícia Civil do Distrito Federal e Vilela (2017), que investigou as relações entre Valores Humanos pessoais e comportamento ecológico. Foram encontradas pesquisas ainda como a de Santos (2016), da Universidade Presbiteriana Mackenzie, que mensurou valores no ambiente organizacional como componente da compatibilidade indivíduo-organização percebida e sua influência na intenção de saída; Bortolatto Júnior (2014) que mediu a Hierarquia de Valores de alunos de Ciências Contábeis na USP com o PVQ-R; bem como Siqueira (2016), que mensurou a Motivação para o trabalho de voluntários que atuam em hospital público estadual de São Paulo, referência em HIV, com o mesmo instrumento. Assim, tendo sido apresentada a importância teórica e empírica da teoria refinada de Valores Humanos de Schwartz, inclusive com sua evolução histórica e aplicabilidade em diversas pesquisas em todo o mundo, passa-se

a tratar do próximo constructo medido na presente dissertação, as Metas de Autoimagem e Compaixão.

2.2 Metas de Autoimagem e Compaixão

2.2.1 Definição do constructo Metas

Assim como valores, metas são estudadas por diversos campos do conhecimento e estão presentes no cotidiano das pessoas, mesmo que inconscientemente, bem como das empresas. Podem estar associadas ao indivíduo ou a uma organização, pois todos estabelecem padrões a serem atingidos em determinado momento, ou seja, definem objetivos importantes a serem alcançados. Em Psicologia, essas pesquisas são desenvolvidas há um longo período. Por exemplo, pesquisas de Ach (1905), Lewin (1926), Bills & Brow (1929), dentre outras a temática já nos primórdios do século XX. (Austin & Vancouver, 1996).

E com o passar dos anos, o interesse na temática cresceu, diversos autores as estudaram, associadas a constructos como crenças, valores, consciência, métodos de progresso, metas de realização, dentre outros (Austin e Vancouver, 1996). Para um indivíduo, as metas são representações internas de estados desejados que são construídos como resultados, eventos ou processos; representações cognitivas de determinados pontos finais que impactam na avaliação, emoções e comportamento (Austin & Vancouver, 1996; Fishbach & Ferguson, 2007). Ou seja, as metas, no sistema de automotivação, são parte da base de crenças de eficácia que as pessoas escolhem como desafio, o quanto de esforço vão investir na busca e o quanto vão perseverar ao encontrar dificuldades (Bandura, 1991). Elas são o mecanismo no qual as pessoas e seus ambientes influenciam um ao outro. (Crocker & Canevello, 2012).

A pesquisa em metas no campo da Psicologia, durante o passar dos anos, esteve alinhada a diversos outros conceitos. Nesse sentido, Austin e Vancouver (1996) apresentam

um interessante resumo sobre as principais pesquisas envolvendo metas no campo, como pode ser visto na tabela 4.

Tabela 4.
Principais pesquisas envolvendo o constructo de metas em Psicologia

Teorias relacionadas à metas	Pesquisadores
▪ "Atitudes conscientes"	▪ Ach (1905), Humphrey (1951), Kuhl&Beckmann(1985b)
▪ Intenções como quase-necessidades	▪ Lewin (1926/1951), T. A. Ryan (1970)
▪ Conjunto quantitativo	▪ Bills & Brown (1929), Gibson (1941)
▪ Nível de aspiração	▪ Hoppe (1930), Lewin et al. (1944), Siegel (1957), Starbuck (1963)
▪ Incentivos secundários	▪ Mace (1931,1935)
▪ Teoria do controle perceptual	▪ K. McClelland (1994), Powers (1973a), Wiener (1948)
▪ Necessidade de realização	▪ Heckhausen et al. (1985), D. C. McClelland et al. (1953), Murray (1938)
▪ Teoria da aprendizagem social - teoria cognitiva social	▪ Bandura (1986), Dweck & Leggett (1988), Rotter (1954)
▪ Planos e imagens	▪ G. A. Miller et al. (1960)
▪ Definição de metas industriais	▪ Locke (1968), Locke & Latham (1990a)
▪ Teoria da ação fundamentada	▪ Fishbein (1967), Fishbein & Ajzen (1975)
▪ Resolução de problemas- Inteligência Artificial-scripts	▪ Anderson (1993), Newell & Simon (1972), Schank & Abelson (1977)
▪ Preocupações atuais	▪ KJinger(1975, 1977, 1995)
▪ Teoria da avaliação cognitiva	▪ Deci (1980), Deci & Ryan (1985)
▪ Auto-conclusão simbólica	▪ Wicklund & Gollwitzer (1982)
▪ Projetos pessoais	▪ Little (1983), Palys & Little (1983)
▪ Ativação de metas	▪ Brehm et al. (1983), Wright & Brehm (1989)
▪ Teoria da reversão e modos telic-paratelic	▪ Apter(1984, 1989)
▪ Teoria do comportamento planejado	▪ Ajzen (1985, 1991)
▪ Teoria do controle da ação	▪ Frese & Sabini (1985), Frese & Zapf (1994), Kuhl (1992)
▪ Forças pessoais	▪ Emmons (1986, 1989), Emmons & King (1988)
▪ Eus possíveis	▪ Markus & Nurius (1986), Markus & Ruvolo (1989)
▪ Identificação da ação	▪ Vallacher & Wegner (1987)
▪ Sistemas de autoconstrução	▪ M. E. Ford & Ford (1987), D. H. Ford (1987)
▪ Auto-guias	▪ Higgins(1987, 1989)
▪ Tarefas de vida	▪ Cantor & Fleeson (1991), Cantor & Langston (1989)
▪ Intenções	▪ Bratman (1987), Gollwitzer (1993), T. A. Ryan (1970), Tubbs & Ekeberg (1991)
▪ Teoria da imagem	▪ Beach (1990), Beach & Mitchell (1990)
▪ Valor-alvo	▪ Trehub(1991)
▪ Categorias de metas	▪ Barsalou(1991)
▪ Cenários baseados em metas	▪ Schank (1993-1994)

Fonte: Adaptado de Austin e Vancouver (1996)

Portanto, diversos temas do campo da Psicologia podem estar associados ao estudo de metas, dependendo, principalmente do seu nível de análise. Este pode ser, por exemplo, biológico ou neurológico, associadas a genética, processos internos celulares ou cerebrais; sociológico, envolvendo processos socioculturais e genéticos que afetam metas; ecológico e organizacional, envolvendo ambientes mais externos; e funcional, com foco mais individual de análise (Gardner, 1987; Austin & Vancouver, 1996). Na presente pesquisa, justamente esse último nível será o mais explorado.

Por outro lado, a título de exemplo, as metas em nível organizacional são, de acordo com Schein (1978), a coordenação racional das atividades de um determinado número de pessoas para buscar finalidades e objetivos comuns e explícitos mediante a divisão de funções e do trabalho. Nesse nível de análise, meta poderia ser definida como “uma expressão numérica que representa o estado futuro de um desempenho desejado” (Martins & Marini, 2010, p. 116). Portanto, fica claro que metas representam um estado desejado, que está sob controle e para o qual se exerce esforço para alcançar. Entretanto, é relevante entender que todos possuem diversas metas, que não são isoladas umas das outras e do comportamento cognitivo, afetivo e comportamental na busca de alcançá-las (Austin & Vancouver, 1996). Nesse sentido, Baumeister (2010) ensina que “muito da autorregulação envolve manter nosso comportamento na busca de alcançar metas. As pessoas têm mais de uma meta e parte de gerenciamento pessoal é efetivamente o malabarismo na busca de suas diferentes metas” (p. 164). Portanto, pode-se dizer que as metas são organizadas hierarquicamente.

Nessa perspectiva, essa característica primordial de hierarquização das metas existe, pois, todas as pessoas possuem diversas delas, que são levadas em consideração nos mais variados momentos da vida (Austin & Vancouver, 1996; Cropezano, James & Citera, 1992). Um exemplo de ilustração para essa estrutura hierarquizada seria um sistema organizado que provê orientação para as situações cotidianas da vida, bem similar aos valores terminais de

Rokeach (1973) (Austin & Vancouver, 1996; Schwartz, 1992). Dessa forma, por exemplo, um estudante que tem como meta próxima se sair bem na prova de uma determinada disciplina no seu curso de Psicologia, dará suporte a outras metas como se formar ou passar em uma seleção de mestrado que, por sua vez, serão base para conseguir um bom emprego no futuro. Essa variedade de metas são parte da estrutura valorativa que enfatiza o trabalho, o valor-próprio, e objetivos intelectuais, por exemplo (Austin & Vancouver, 1996; Fishbach & Ferguson, 2007).

Portanto, essa estrutura acima descrita deixa claro que as metas flutuam em nível de acessibilidade dentro do sistema cognitivo, ou seja, a desejabilidade da meta vai depender dos diferentes tipos de situação e conforme a acessibilidade em um determinado momento. Além disso, uma meta é circundada por múltiplas memórias pessoais que são ligadas a ela de diversas formas e muitas vezes de maneira automática (Austin & Vancouver, 1996; Fishbach & Ferguson, 2007; Higgins, 1996). Por isso, pode-se classificar a dimensionalidade de uma meta. Dessa forma, ela pode associada em relação à importância e comprometimento em alcançá-la; nível de dificuldade; sua representatividade; alcance temporal; nível de conscienciosidade; e complexidade da conexão, por exemplo (Austin & Vancouver, 1996).

Portanto, deixando mais claro, para o estabelecimento de metas, diversas tarefas cognitivas são relacionadas à definição do seu conteúdo e ao desenvolvimento de suas dimensões, como por exemplo, qual a sua importância e como o indivíduo irá se comprometer em buscá-la, o que leva a pessoa a deliberadamente decidir adotá-la, ou seja, se a pessoa o faz de maneira consciente, intencional. Por outro lado, como já dito, muitas vezes o estabelecimento da meta também está ligado à algumas memórias interconectadas que são ativadas de acordo com princípios de ativação de conhecimento (Austin & Vancouver, 1996; Bandura, 1986, 1997; Bargh, 1990; Fishbach & Ferguson, 2007; Hollenbeck & Klein, 1987). Logo, também existe a possibilidade de ativação metas não conscientes através de diversos

tipos de estímulos e maneiras, como por exemplo, consciência e significado para a própria pessoa; relação com as metas de pessoas próximas (pais, parentes, professores); influência do grupo; ou até mesmo algum desconhecido que demonstrou determinada meta (Fishbach & Ferguson, 2007). Ademais, o grau em que uma determinada tarefa está relacionada às metas determina à medida em que a pessoa orienta um determinado comportamento, ou seja, esse processo de ativação de metas, acaba influenciando determinados comportamentos (Austin & Vancouver, 1996; Bandura, 1986, 1997; Bargh, 1990; Fishbach & Ferguson, 2007; Hollenbeck & Klein, 1987).

Portanto, observa-se que a pesquisa relacionada à temática de metas é bastante ampla, já é realizada há um longo período e a diversos temas diferentes. Volta-se o foco agora ao tipo de meta que foi medido durante a realização dessa pesquisa, as Metas de Autoimagem e Compaixão, em especial na construção teórica das pesquisadoras Jennifer Crocker e Amy Canevello a partir de sua pesquisa sobre a influência desse tipo de metas na criação ou enfraquecimento de suporte social em relacionamentos públicos (Crocker & Canevello, 2008).

2.2.2 As Metas de Autoimagem e Compaixão

O estudo de Crocker e Canevello (2008) investigou e mensurou o papel das Metas de Autoimagem e Compaixão na construção ou enfraquecimento de suporte social em relações públicas. Em especial, em dois estudos. O primeiro foi baseado no papel das metas de estudantes universitários (calouros) em relação a mudanças no suporte social e confiança ao longo do primeiro semestre. No segundo estudo, as autoras mediram, em experiências de relacionamento semanais, o suporte social dado e recebido em uma amostra de colegas de quarto, também calouros, no primeiro semestre da faculdade. E por mais que o objeto da presente pesquisa seja justamente focado no papel das metas, é importante tratar, mesmo que brevemente, sobre o fenômeno psicológico denominado Suporte Social. Uma das principais

características dos seres humanos é sua tendência de se unir a seus pares e formar grupos (Forsyth & Burnette, 2010). De forma geral, as pessoas têm uma necessidade fundamental de pertencimento, interação social e contato com sujeitos que estejam preocupados com seu bem-estar (Baumeister & Leary, 1995), sendo esta a principal motivação dos sujeitos (Fiske, 2003). Os recursos, materiais ou não, advindos da interação com outras pessoas constituem o que pode ser chamado de Suporte Social (Cohen & Syme, 1985).

Nesse sentido, geralmente o Suporte Social é um conceito fortemente associado a saúde e bem-estar (Cohen & Syme, 1985). Muitas pesquisas recentes têm investigado sua relação com saúde (Wills, Ainette, Baum, Revenson & Singer, 2012), engajamento escolar (Wang & Eccles, 2012), envelhecimento ativo (Paúl, 2017), solidão de estudantes universitários no primeiro ano de graduação (Shukla & Joshi, 2017), saúde mental de mulheres no setor bancário (Upadhyay & Singh, 2017), estresse parental e satisfação em mães de crianças com paralisia cerebral (Wang & Kong, 2017), qualidade de vida e ideação suicida entre pessoas portadoras do vírus HIV ou de AIDS (Wani & Sankar, 2017), dentre outros. E justamente um estudo expoente na área de suporte social é a pesquisa de Crocker e Canevello (2008) sobre como metas individuais influenciam o suporte social em relações comunitárias. Nesse estudo, são discriminados dois tipos básicos de metas individuais: as metas de compaixão e as metas de autoimagem; as primeiras têm foco nos outros, em apoiar e visar o bem-estar das pessoas a sua volta; já as metas de autoimagem visam construir, manter e defender as imagens públicas e privadas desejadas, para ganhar ou obter algo (Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Canevello & Cocker 2015).

Em contextos sociais, metas de compaixão envolvem um foco sobre os outros no sentido de apoio, não para obter algo para si mesmo, mas deixar de se autoconsiderar, visando o bem-estar dos outros. Dentro desse viés, quando as pessoas têm metas de compaixão, elas querem ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los

(Canevello & Cocker 2015; Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008). Por outro lado, pessoas com metas de autoimagem querem que os outros as reconheçam e reconheçam suas qualidades (Canevello & Cocker 2015; Crocker 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012). Desta forma, as metas de autoimagem envolvem autoapresentação e gerenciamento de impressão, não com a intenção de enganar os outros, mas sim de transmitir a concepção do *self* desejada pelo sujeito, ajudando as pessoas a realizar metas interpessoais, tais como ganhar amigos, obter um emprego ou a ganhar reconhecimento (Crocker e Canevello, 2008, 2012). É importante ressaltar que, conforme apresentado na teoria geral sobre metas, as pessoas possuem metas em um número indefinido e estas são hierarquizadas, sendo acessadas dependendo da situação. Assim, todos têm tanto as metas de autoimagem, quanto as de compaixão, pois, ter um tipo não significa deixar de ter o outros. Entretanto, dentro das suas características e ambiente, podem apresentar escores mais elevados de um tipo ou outro.

Geralmente pessoas com metas de compaixão mais altas têm características de personalidade, pontos de vista do *self*, crenças e estilos de relacionamentos, experiências de relacionamento e estados emocionais que os distinguem de pessoas com menores escores (Crocker & Canevello, 2008). Pessoas com metas de compaixão relatam transcendência espiritual superior, sentindo que toda a vida está interligada, responsabilidade compartilhada entre criaturas; eles sentem uma responsabilidade pessoal para outras pessoas que se estendem através de gerações e dentro de uma comunidade. Além disso, veem seus relacionamentos com outros como soma não-zero, assumindo que o sucesso de uma pessoa não prejudica os outros. Eles são menos individualistas, mais elevados na autoconsciência privada e na autocompaixão. Seus objetivos induzem emoções tranquilas, positivas e outras, como o amor, a conexão e a empatia. Eles são menos propensos a ter estilos de anexos evitativos, e eles pontuam mais alto nos fatores de personalidade Big 5 de conveniência e extroversão (Crocker e Canevello, 2008, 2012).

Por outro lado, pessoas que com escores mais altos de autoimagem têm características de personalidade distintas, visões do eu, crenças e estilos de relacionamento e estados emocionais que os distinguem de pessoas que com escores menores de autoimagem (Crocker & Canevello, 2008). Elas tendem a ver suas interações sociais como uma soma zero na natureza, com ganhos para uma pessoa chegando à custa de outra e segurando crenças individualistas sobre cuidados. Elas são altas em autoconsciência pública, ansiedade social e insegurança de ligação, bem como falta de compaixão por si mesmas (Crocker e Canevello, 2008, 2012).

Por fim, importante reforçar que essas características têm bastante relação com a teoria de Valores Humanos de Schwartz, primeiro constructo apresentado nessa dissertação, principalmente quando associados aos valores de segunda ordem. Mas para medir as Metas de Autoimagem e Compaixão, assim como as metas em geral, os escores são definidos não pelo conteúdo, mas pelo processo. Metas de Autoimagem e Compaixão não são necessariamente os extremos opostos de um único contínuo, pois, embora as pessoas tenham escores maiores dessas metas ao longo do tempo, elas flutuam de semana para semana, dia a dia, e mesmo em resposta a manipulações experimentais. Assim, as Metas de Autoimagem e Compaixão podem ser medidas em uma grande variedade de domínios. Crocker e Canevello (2008) se concentraram principalmente em relacionamentos acadêmicos, mas nessa dissertação o foco foi o relacionamento com as pessoas que cercam um policial militar no Distrito Federal no seu trabalho. A escala criada por Crocker e Canevello (2008) para a mensuração de Metas de Autoimagem e Compaixão contém, em sua versão original, 13 itens e obteve evidências de validade em uma pesquisa dividida em dois estudos e realizada com 204 participantes em uma grande universidade no oeste dos Estados Unidos (Crocker & Canevello, 2008). Apesar de já ter evidências de validade em diversos contextos (Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2012; Crocker, Olivier & Nuer, 2009; Crocker, Canevello, Breines & Flynn, 2010; Min Zhang, Lin

Zhang, & Jennifer Crocker, 2012; Niiya, Y., Crocker, J., & Mischkowski, D., 2013), ainda não possuía versão em português. Essa versão foi obtida durante essa pesquisa e será descrita mais à frente.

2.2.3 Estudos empíricos

Por mais que o constructo de Metas de Autoimagem e Compaixão seja bastante recente e ainda não foram encontradas versões em português para a escala, as próprias autoras apresentaram um trabalho retratando fenômenos psicológicos relacionados às Metas de Autoimagem e Compaixão (Crocker & Canevello, 2012). Assim, Crocker, Olivier e Nuer (2009) mediram a influência das metas em mudanças no aprendizado, alcance de metas acadêmicas, auto-regulação e progresso de metas acadêmicas, suporte social, amizade, emoções e sintomas e ansiedade de depressão. Já Crocker, Canevello, Breines e Flynn (2010), encontraram relação entre as metas e ansiedade e disforia, principalmente com as metas de compaixão colaborando para menor estresse. Além desses estudos, Canevello e Crocker (2010) encontraram relação positiva entre as metas de compaixão e qualidade de relacionamento e capacidade de resposta, melhorando a qualidade do relacionamento entre os envolvidos. Já Abelsn, Erickson, Mayer, Crocker e Liberzon (2011) identificaram relação positiva entre metas de compaixão e respostas de cortisol em testes de estresse social de Trier. Nesse mesmo ano, Canevello e Crocker (2011) identificaram que metas de compaixão previram crença no crescimento e aumento da satisfação das necessidades mútuas percebidas. Em 2012, por sua vez, a escala foi adaptada com evidências de validade para uso na China por Min Chang, Lin Zhang e Crocker (2012), além do estudo já citado várias vezes por Crocker e Canevello (2012) que identificou consequentes das Metas de Autoimagem e Compaixão como clareza emocional versus confusão, relacionamentos secundários, suporte dado e

recebido, tipo de resposta e qualidade no relacionamento, contágio das metas e satisfação mútua e crescimento na confiança no relacionamento.

Mais recentemente, Nijya, Crocker & Mischkowski (2013) mediram Metas de Autoimagem e Compaixão nos USA e Japão, validando a escala para uso neste país; Canevello, Granillo & Crocker (2013) conseguiram prever alterações na segurança do relacionamento por meio das Metas de Autoimagem e Compaixão. Dois anos depois, em um estudo transcultural, Kunczewicz, Nijya e Crocker (2015) testaram se as metas seriam comparáveis entre culturas de três países (EUA, Japão e Polônia), encontrando que a estrutura dos dois fatores se mantém nas três culturas. No mesmo ano, Canevello e Crocker (2015) estudaram como Metas de Autoimagem e Compaixão influenciavam a maneira de se sentir confortável ou não cercado de pessoas. No ano seguinte as mesmas autoras (Crocker & Canevello, 2016) mensuraram o papel positivo das metas de compaixão na criação e manutenção de relações positivas. Por fim, Jiang, Canevello, Hahn e Crocker (2017) conseguiram encontrar relação positiva entre metas de compaixão e auto-interpretação de interdependência relacional; Crocker, Canevello e Lewis (2017), mensuraram metas de compaixão e relacionamentos românticos, encontrando que metas de compaixão e as crenças de soma não-zero, quando o sucesso de um não impede o do outro, como um importante preditor na qualidade do relacionamento e capacidade de resposta em relação ao parceiro.

Portanto, após apresentação de valores, crenças relativamente estáveis e hierarquizadas, que variam muito pouco, necessitando de muito tempo ou fenômenos impactantes para que ocorra uma mudança; das metas, que também são hierarquizadas mas, diferentemente do valores, variam periodicamente dependendo de diversos fatores e das Metas de Autoimagem e Compaixão, que são foco dessa pesquisa e importantes preditoras de suporte social e qualidade de relacionamentos, passa-se a trabalhar com a terceira variável da pesquisa, o Comprometimento Organizacional.

2.3 Comprometimento Organizacional

2.3.1 Histórico da pesquisa em Comprometimento Organizacional

O fenômeno psicológico denominado Comprometimento Organizacional tem sido uma questão frequente levantada pelos profissionais preocupados com as organizações e seus recursos humanos. Mais recentemente, com a introdução de programas de melhoria da qualidade nas organizações, passou a ser ainda mais comum encontrar na ciência pesquisas envolvendo este constructo (Borges-Andrade, 1994a;). Investigações sobre Comprometimento Organizacional tem relação com buscar identificar e compreender diversos papéis que impactam nos processos de adaptação e permanência de pessoas, bem como o relacionamento que desenvolvem com a organização onde desempenham seus papéis profissionais (Cervo, 2007).

Assim, o fenômeno denominado comprometimento é um dos mais largamente estudados no campo do comportamento nas organizações e cujo interesse de pesquisa surge mesmo antes dos anos 1980 (Bastos & Aguiar, 2015; Bastos, Maia, Rodrigues, Macambira & Borges-Andrade, 2014). Nesse viés, inúmeras formas de comprometimento no trabalho têm sido investigadas, considerando-se os diferentes focos - organização, carreira, trabalho, profissão, objetivos, sindicato, entre outros - e as diferentes bases - afetiva, instrumental, calculativa, normativa, afiliativa, entre outras (Bastos, 1993; Bastos & Aguiar, 2015; Bastos et al., 2014).

O estudo do Comprometimento Organizacional em instituições públicas, é importante, pois ele pode ser preditor de desempenho, absenteísmo, rotatividade, atrasos no trabalho, dentre outros (Borges-Andrade, 1994b). Ademais, a disposição para defender a organização e o compartilhamento de seus objetivos, valores e crenças são da própria essência desse constructo (Borges-Andrade, 1994b). Portanto, conhecer e mensurar antecedentes de comprometimento nos segmentos meio e fim de instituições públicas é extremamente útil para

que se possam planejar intervenções que levem em conta possíveis diferenças entre os conjuntos dessas variáveis, como é o caso da presente pesquisa (Bastos & Borges-Andrade, 2002; Borges-Andrade, 1994b, Maia & Bastos, 2011). Além disso, organizações estão dispostas a investir maior quantidade de recursos no desenvolvimento de estratégias de gestão que permitam manter na empresa as pessoas envolvidas e preocupadas com o futuro da organização (e das equipes) com as quais trabalham. Portanto, o desenvolvimento e a manutenção de vínculos afetivos positivos é uma consequência desejada pela organização (Bastos, 1998).

Indicadores afetivos são tão importantes como os indicadores duros, tais como número de peças produzidas ou volume de vendas atingido. Trabalhadores com atitudes positivas (comprometidos) com o grupo de trabalho têm maior probabilidade de apresentar comportamentos consistentes com as metas de trabalho do grupo, se comparados com as pessoas cujas atitudes não são positivas. Entretanto, para que a organização possa usufruir das vantagens de ter pessoas comprometidas com a equipe, é imprescindível obter indicadores confiáveis dessas atitudes. A partir do adequado diagnóstico, o gestor irá contar com informação relevante a respeito das fragilidades da equipe ou dos seus pontos fortes (Allen, 1996; Jones, 2000; Puente-Palacios & Vieira, 2010).

Em caráter histórico, essa perspectiva largamente dominante nos estudos sobre Comprometimento Organizacional parte do instrumento proposto por Porter, Steers, Mowday e Boulian (1974) e ganha corpo no clássico trabalho de Mowday, Porters e Steers (1982), onde foi inserida a vertente atitudinal e tomou o fenômeno em perspectiva unidimensional (Bastos, Brandão & Pinho, 1997). Pouco depois, Meyer e Allen (1991) apresentaram três bases para o Comprometimento Organizacional: a primeira traz a ideia de continuar em determinado curso de ação após o cálculo dos custos envolvidos no afastamento dessa linha; a segunda, baseada no trabalho de Mowday et al. (1982), traz a noção de afeto para com a

organização, que estimula o indivíduo a permanecer porque gosta, compartilha valores e se envolve com os papéis organizacionais, tendo sido denominada por Allen e Meyer (1990) “comprometimento afetivo”; e a terceira, com base no estudo de Wiener (1982), sugere que, em alguns casos, o indivíduo permanece na organização por se sentir obrigado, após internalização das normas organizacionais.

Pouco tempo depois, Popper e Lipshitz (1992) sistematizaram os problemas conceituais associados às definições de comprometimento disponíveis em três vertentes: comprometimento como estado afetivo (identificação com a organização), como comportamento de continuar e disposição para exercer esforço extra a seu favor e, por fim; instrumental, baseado nas expectativas de trocas, perdas e ganhos. Bastos (1993) identifica três fontes teóricas que contribuíram para investigação do Comprometimento Organizacional: a Sociologia, as Teorias Organizacionais (Administração) e a Psicologia Social. Além disso, resume o presente construto em cinco enfoques: o afetivo (identificação e envolvimento com a organização); instrumental calculativo (avaliação de investimentos e recompensas); sociológico (relação de autoridade e subordinação); normativo (internacionalização de pressões normativas de comportamento) e comportamental (manutenção de determinadas condutas e de consistência entre elas e certas crenças).

Em relação ao enfoque, Medeiros, Albuquerque, Siqueira e Marques (2003) apontam que o enfoque afetivo dominou a literatura do Comprometimento Organizacional por mais tempo, a partir de trabalhos desenvolvidos por Porter, Mowday, Steers (1979,1982), que culminaram com a validação de um instrumento para medir o Comprometimento, o *Organizational Commitment Questionnaire – OCQ* (Mowday, Steers & Porter,1979), considerando a perspectiva atitudinal. Nessa perspectiva, em relação aos atributos ou critérios que podem ser considerados indicadores de efetividade, manifestam que vínculos afetivos, como satisfação e o comprometimento, e constituem resultados cada vez mais esperados pelas

organizações. (Puente-Palacios & Vieira, 2010; Van Der Vegt, Emans & Van de Vliert, 2000). Dentro do campo específico de comprometimento, o maior interesse dos pesquisadores tem se voltado para o foco na organização com interesse, em especial, dos gestores, em desafios como o de construir equipes de trabalho comprometidas com resultados e valores da organização, relacionamento positivo entre comprometimento e desempenho, dentre outros (Bastos & Aguiar, 2015).

No Brasil, os estudos sobre comprometimento começaram a ser desenvolvidos a partir dos anos 70 e têm crescido, principalmente em relação à quantidade de publicações (Medeiros et al., 2003). O primeiro instrumento nacional foi empregado após validação desenvolvida por Borges-Andrade, Afanasief e Silva (1989) do questionário proposto por Mowday et al. (1992). Além desse, Bastos (1994a) desenvolveu e validou uma versão reduzida dessa mesma escala. Por sua vez, o modelo de conceitualização de três componentes do Comprometimento Organizacional foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1997) e por Bandeira, Marques e Veiga (1999).

Os estudos brasileiros pesquisaram, com foco inicial, principalmente fenômenos antecedentes do Comprometimento Organizacional, mormente visando estruturar modelos explicativos dos vínculos de profissionais com suas organizações (Cervo, 2007). Nesse sentido, os principais antecedentes pesquisados foram a importância de variáveis organizacionais, percepção de justiça, imagem da empresa, entre outras, ou seja, no país, antecedentes do comprometimento, em geral, foram medidos como arraigados na relação profissional-organização (Bastos, 1994b; Borges-Andrade, 1994a). Diversos pesquisadores tentaram desenvolver formas de se mensurar o comprometimento comportamental no país. Por exemplo, Bastos, Brandão e Pinho (1996) identificaram indicadores de comprometimento comportamental nas dimensões de indicação de comportamento e ações (ex.: apontar falhas ou apontar soluções) e em ações associadas à especificação de maneiras como a ação ou o seu

produto são considerados comprometidos (ex.: realizar as tarefas com empenho) (Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2015). Por outro lado, Borges-Andrade e Pilati (2001), por sua vez, encontraram que diferentes imagens organizacionais são preditoras do comprometimento afetivo, mas não do comprometimento comportamental.

Diversas pesquisas sobre Comprometimento Organizacional no país poderiam ser citadas como exemplo, pois o padrão da pesquisa com esse foco realizada no Brasil, em termos quantitativos, segue o quadro de pesquisa que se observa fora do país, sendo um dos mais intensamente estudados e com maior tradição de estudo, sendo o construto em que a pesquisa mais avançou na compreensão dos seus antecedentes, correlatos e consequentes (Bastos et al., 2014). Assim, para melhor entendimento do constructo, falaremos de sua definição.

2.3.2 Definição do constructo Comprometimento Organizacional

Podemos dizer que Comprometimento Organizacional se trata de um conceito disposicional aberto, não episódico, sendo impossível identificar todas as sentenças que descrevem ações com aquela característica de comprometimento. Ou seja, estar comprometido com alguma coisa pode estar relacionado com comportamentos extremamente variados (Bastos, Brandão e Pinho, 1997). E essa diversidade coloca questões conceituais e de mensuração que, apesar da relativamente longa trajetória de pesquisa, ainda são atuais e dificultam o estabelecimento de definições claras e precisas para o fenômeno. Entretanto, embora de complexa definição uníssona, seus diferentes conceitos têm em comum o fato de ser de um estado psicológico positivo caracterizado pela relação do indivíduo com a sua organização. E esse fenômeno gera influência no desempenho do trabalhador (Bastos & Aguiar, 2015).

A análise das características do construto comprometimento revela que ele pode estar sustentado em bases diferentes, quais sejam: instrumental, normativa ou atitudinal-afetiva. A primeira considera o comprometimento como consequência do recebimento de recompensas e benefícios próprios da condição de membro da organização. Nessa abordagem, o comprometimento é analisado como decorrente dos custos associados à saída do indivíduo da empresa. Já a perspectiva normativa foca na obrigatoriedade (norma) de permanência do indivíduo na organização em decorrência dos benefícios recebidos, o que resulta na noção de dívida. Por fim, na perspectiva afetiva, é estabelecido que o comprometimento ocorre a partir da identificação e do envolvimento do empregado com a sua organização. O comprometimento afetivo surge quando o indivíduo se identifica com a empresa, internalizando, dessa forma, os valores, envolvendo-se com papéis de trabalho e desejando permanecer nela. Logo, ao criar um vínculo afetivo positivo com a organização, a pessoa passa a acreditar e a aceitar os seus objetivos e se dispor em favor dela (Puente-Palacios e Vieira, 2010; Siqueira & Gomide Jr, 2004; Tamayo et al., 2001).

De maneira resumida, pode-se dizer que Comprometimento Afetivo é a relação de identificação e envolvimento entre o trabalhador e a sua organização; comprometimento Normativo é o sentimento moral e normativo do indivíduo para a sua organização; e Comprometimento Instrumental é a ponderação entre custos e benefícios para permanecer ou se afastar da organização (Scheible & Bastos, 2005). A tabela 5 abaixo facilita esse entendimento.

Tabela 5.
Bases de Comprometimento Organizacional

Bases	Características	O trabalhador permanece na organização porque	Estado psicológico
Afetiva	Grau em que o trabalhador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido com a organização.	Sente querer permanecer	Desejo
Normativa	Grau em que o trabalhador possui um sentido de obrigação e dever moral de permanecer na organização.	Sente que deve permanecer	Obrigação
Instrumental (calculativa)	Grau em que o trabalhador se mantém ligado à organização devido o reconhecimento dos custos associados com sua saída. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	Sente que tem necessidade de permanecer	Necessidade

Fonte: Adaptada de Rego (2002)

É importante ressaltar que tanto em estudos internacionais quanto no Brasil existem o enfoque tridimensional ou unidimensional, baseando-se exclusivamente no comprometimento afetivo (Medeiros et al., 2003, Cervo, 2007; Bastos & Aguiar, 2014). Apesar da certa hegemonia alcançada pelo modelo tridimensional, intensos debates envolvendo problemas conceituais e empíricos que apontam para a ambiguidade e imprecisão do construto com a ampliação do seu significado (Bastos & Aguiar, 2014). Um dos pontos principais em se dá em relação à ampliação conceitual, pois, de um modo geral, os esquemas conceituais acerca do Comprometimento Organizacional contemplam essencialmente

aspectos da base afetiva e, em menor grau, da base normativa. Já os elementos constituintes da base de continuação (permanência por necessidade, cálculo racional dos ganhos e perdas associados à saída da organização) não são reconhecidos pelos profissionais como pertencentes ao vínculo do comprometimento (Bastos & Aguiar, 2014; Bastos, Brandão & Pinho, 1997; Brito & Bastos, 2001; Rowe & Bastos, 2007). Do ponto de vista empírico, pesquisas têm encontrado altas correlações encontradas entre as bases afetiva e normativa, sugerindo a possibilidade de sobreposição e colocando em dúvida a real dimensionalidade das escalas deste modelo, além da base de instrumental apresentar padrões de associações com outros construtos diferentes daqueles encontrados para as bases afetiva e normativa. (Bastos & Aguiar, 2015; Meyer & Allen, 1991; Meyer, Allen & Smith, 1993). Outro problema apresentado são os índices moderados de consistência interna encontrados nas validações dos modelos tridimensionais para o contexto brasileiro (Bandeira, Marques & Veiga, 1999; Bastos & Aguiar, 2015; Medeiros e Enders, 1997).

Considerando-se que no Brasil Antônio Virgílio Bastos se destaca como um dos maiores pesquisadores na temática de Comprometimento Organizacional e que, dada a sua relevância acadêmica e a obtenção de evidências de validade de uma versão reduzida (Bastos, 1994a) da escala unidimensional criada por Mowday et al. (1992), além de ter recentemente construído uma nova escala unidimensional para mensuração desse fenômeno, em duas versões, uma completa e outra reduzida (Bastos & Aguiar, 2015), seu modelo foi o escolhido e adotado para a presente pesquisa. Ele será melhor descrito na subseção abaixo.

2.3.3 Modelo teórico de Bastos

O modelo teórico adotado por Bastos segue a linha unidimensional de Comprometimento Organizacional. Em 1994, na sua tese de doutorado cursado na Universidade de Brasília, um dos resultados foi a validação de uma escala de

Comprometimento Organizacional afetivo reduzida em relação à versão original validada por Borges-Andrade, Afanasief e Silva (1989) da escala de Mowday et al. (1992) que conceitua o constructo como tendo somente a dimensão afetiva, conforme já exposto nas subseções anteriores.

Durante diversos anos Bastos dedicou sua pesquisa a mensurar Comprometimento Organizacional, não só como medida antecedente e consequente de outros diversos fenômenos, mas também com revisões da literatura e meta-análises nacionais e internacionais sobre a temática. Desenvolveu um programa de pesquisas envolvendo estudos que objetivaram alcançar uma melhor delimitação do Comprometimento Organizacional com vistas a definir o que não é Comprometimento Organizacional a partir de sua diferenciação de outros construtos próximos, a exemplo do Entrincheiramento e Consentimento Organizacional (Bastos & Aguiar, 2015; Rodrigues, 2009; Silva, 2009). Através da importação do construto de entrincheiramento na carreira para o âmbito organizacional, entende-se que a base instrumental do comprometimento é um fenômeno psicológico muito próximo ao entrincheiramento organizacional, pois em ambos os casos, com o objetivo de alcançar metas e satisfação social, o trabalhador se insere em linhas consistentes de ação. Desta forma, como já realizou investimentos e sacrifícios em prol do seu emprego em determinada organização, ele passa a considerar que deixá-la é um comportamento inconsistente com a linha de ação seguida até então (Bastos & Aguiar, 2015; Rodrigues, 2009). Por essa razão, a base instrumental foi retirada do modelo atual.

Quando se fala no conceito de consentimento organizacional, duas dimensões são identificadas para sua composição: obediência e aceitação. O primeiro componente é caracterizado pelo cumprimento do indivíduo das ordens estabelecidas por seu superior hierárquico, representante da organização, sendo este cumprimento justificado pelo entendimento de que este é o papel do trabalhador. Já aceitação íntima é entendida a partir do

cumprimento de normas e regras estabelecidas em função de uma concordância autêntica com as mesmas (Bastos & Aguiar, 2015; Rodrigues, 2009, Silva, 2009). Em uma pesquisa para proposição e validação de uma medida para mensurar consentimento organizacional, Silva (2009) conduziu análises de validade discriminante entre este constructo e Comprometimento Organizacional e encontrou grande aproximação entre os dois. Assim, a base normativa do Comprometimento Organizacional apresentou forte correlação com a dimensão obediência do consentimento. Ademais, itens relacionados ao fator de aceitação íntima revelaram uma tendência em se agrupar aos itens do comprometimento afetivo, pois ambos estão relacionados à aceitação dos valores da organização (Bastos & Aguiar, 2015; Silva, 2009).

Tendo em vista tal sobreposição e a necessidade de se alcançar uma definição mais enxuta para o Comprometimento Organizacional, Bastos e Aguiar (2015) optaram também pela retirada da base normativa como constituinte do modelo do comprometimento, pois como descrito acima, estava abarcada pelo conceito de consentimento organizacional, e a incorporação dos itens de aceitação íntima ao componente afetivo do comprometimento, uma vez que as análises apontaram para a aproximação das duas dimensões. Dessa forma, a partir dos resultados acima descritos, apresentaram uma definição mais restrita de Comprometimento Organizacional, a partir de uma perspectiva unidimensional, na qual apenas a base afetiva é considerada como fazendo parte da essência do construto (Bastos & Aguiar, 2015). Esse modelo foi o adotado para a presente dissertação. Maiores detalhes psicométricos da escala serão descritos na seção de método.

2.3.4. Estudos empíricos

Com a escala de Comprometimento Organizacional recentemente validada por Bastos e Aguiar (2015) não foram encontradas pesquisas no contexto nacional e internacional. Entretanto, diversas pesquisas embasadas no modelo unidimensional podem ser pontuadas,

como por exemplo, Silva e Cordeiro (2016), que ao analisar o Comprometimento Organizacional dos profissionais das Unidades de Saúde Familiar, tendo em conta os diferentes níveis remuneratórios, encontraram elevados níveis de comprometimento entre esses servidores, principalmente os de menor nível remuneratório. Martinsa, Costa e Siqueira (2016) encontraram relação positiva entre Comprometimento Organizacional afetivo e comportamentos de cidadania organizacional em trabalhadores da região metropolitana de São Paulo; e Silva, Bueno, Rosalem, Souza e Couto (2015) encontraram que professores afetivamente comprometidos com as instituições são os que apresentaram percepção de justiça interpessoal.

Mais relacionado com o próprio tema dessa dissertação, Boxx, Odom e Dunn (1991), encontraram relação positiva entre valores individuais de empregados, valores organizacionais e Comprometimento Organizacional. Cohen e Caspary (2011) mensuraram a relação valores individuais e comprometimento na participação de professores israelenses em um programa de mudança opcional do sistema de educação encontrando como resultados que os professores que se participaram da reforma valorizaram mais valores de conservação do que os que não participaram além de apresentarem maiores escores para Comprometimento Organizacional. Além desse, Liu e Cohen (2010) analisaram relacionamentos e interações entre Valores Individuais (Schwartz, 1992), Comprometimento Organizacional e Ocupacional, Comportamento de Cidadania Organizacional (OCB) e desempenho em funcionários de uma organização pública no norte da China, encontrando relacionamentos significativos e negativos entre Comprometimento Organizacional Afetivo e os valores de Autodireção e Poder. De maneira similar, Cohen e Liu (2011), em um estudo que mediu relacionamentos entre Desempenho e Valores Individuais (Schwartz, 1992), Comprometimento Organizacional e Comportamento de Cidadania Organizacional (OCB) entre professores israelenses, encontraram correlações positivas entre Conformidade e

Benevolência com Comprometimento Organizacional Afetivo. Além deles, Fernandes e Ferreira (2009), investigaram o impacto dos valores pessoais e organizacionais no comprometimento com a organização e encontraram que Valores Humanos de conservação e os valores organizacionais de conservadorismo e hierarquia atuaram como preditores do comprometimento afetivo.

Assim, apresentados estudos empíricos que mediram Comprometimento como variável consequente, é importante trazer pesquisas que o contemplem como variável antecedente, pois, identificando fenômenos psicológicos benéficos que são impulsionados pelo Comprometimento, pode-se demonstrar que a PMDF e, conseqüentemente, a sociedade, podem obter ganhos significativos quando os policiais militares do DF apresentam elevados níveis de comprometimento. Reforça-se, desta forma, a relevância teórica e prática da presente dissertação.

Nesse sentido, Naquin e Holton (2002) encontraram que personalidade, afetividade e comprometimento afetam diretamente a motivação no trabalho. Medeiros e Albuquerque (2005) constataram que hotéis que utilizam um sistema de gestão de pessoas voltado para o comprometimento conseguirão a efetiva implementação de suas estratégias. Sousa e Mendonça (2009), por sua vez, identificaram como significativo o papel do Comprometimento na relação entre percepção de justiça e *Burnout*. Além destes, outro consequente é a Lealdade no Serviço e, nessa perspectiva, Evanschitzky, Iver, Plassmann, Niessing e Meffert (2006) identificaram relação positiva entre Comprometimento e Lealdade.

Por conseguinte, existem diversas evidências empíricas da importância de trabalhadores comprometidos para a geração de benefícios para eles mesmos, a organização e seus clientes. Logo, não é diferente com a PMDF, pois entendendo-se melhor esse fenômeno na corporação, pode-se buscar ações práticas para seu incremento, o que suscitaria ganhos para os próprios policiais militares, a instituição e, é claro, para a sociedade do Distrito

Federal, com servidores mais comprometidos e, conseqüentemente, com mais motivação, lealdade, melhor desempenho, menor estresse e adoecimento.

Portanto, de tudo que foi exposto até o presente momento, conforme introdução, referencial teórico de Valores Humanos de acordo com a teoria refinada de Schwartz et al. (2012), do referencial teórico das Metas de Autoimagem e Compaixão (Crocker & Canevello, 2008) e do referencial teórico de Comprometimento Organizacional afetivo (Bastos & Aguiar, 2015), passa-se a apresentar a descrição do método para desenvolvimento da pesquisa, buscando medir se valores humanos podem impactar na atitude de estar comprometido afetivamente com a organização, no caso em tela, a PMDF. Além disso, busca-se entender se os valores também podem ter relação com as metas das pessoas e, nesse caso, as Metas de Autoimagem e Compaixão de policiais militares do DF. Portanto, entende-se e ser oportuno mensurar a relação entre as variáveis de Valores Humanos, Metas de Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional na PMDF conforme o método descrito a seguir.

Capítulo 3

Método

Em Psicologia, especialmente em estudos quantitativos, é essencial informar ao leitor sobre com quem foi desenvolvida a pesquisa, os participantes, como ela foi realizada, ou seja, seu procedimento e com o que foi feita, isto é, qual a instrumentação utilizada, para que quem venha a ler o trabalho possa acompanhar e compreender todos os seus passos, bem como replicá-lo, caso entenda ser pertinente (Günther, 2015). Com base nessas premissas, o presente capítulo irá tratar sobre o modelo de pesquisa, a descrição da população e os participantes que compuseram a amostra, quais foram os procedimentos de coleta dos dados, os instrumentos utilizados para realizar as mensurações e, por fim, o processo de análises de dados.

3.1 Modelo da pesquisa

Conforme já apresentado, a presente pesquisa investiga Valores Humanos, Metas de Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional na Polícia Militar do Distrito Federal. De acordo com o objetivo de testar se Valores Humanos são capazes de predizer o Comprometimento Organizacional na PMDF, influenciados por meio de uma mediação (pois há evidências teóricas não conclusivas) pelas Metas de Autoimagem e Compaixão, o modelo da presente pesquisa é o descrito pela Figura 5 abaixo.

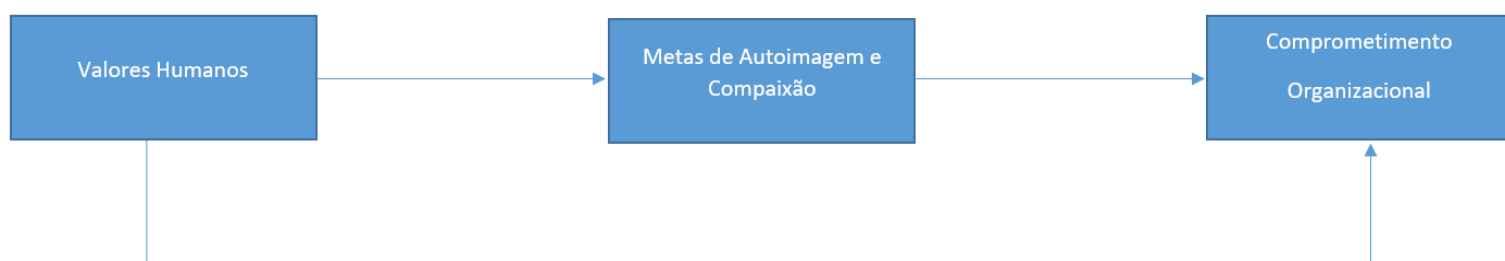


Figura 5. Modelo de pesquisa

3.2 Participantes

Atualmente a população da PMDF é de 11.340 policiais militares, conforme levantamento realizado no sistema interno do Departamento de Gestão de Pessoal (DGP) da PMDF, em 22 de dezembro de 2017. Destes, são 56 coronéis, 102 tenentes-coronéis, 304 majores, 232 capitães, 89 primeiros-tenentes, 203, segundos-tenentes, 5 aspirantes-a-oficial, 603 subtenentes, 1.207 primeiros-sargentos, 1.828 segundos-sargentos, 2.883 terceiros-sargentos, 2.122 cabos e 1706 soldados. Nesse sentido, temos 991 oficiais (8,74% do efetivo) e 10.349 praças (91,26% do efetivo total).

Participaram da presente pesquisa policiais militares do DF, de todos os postos e graduações, com uma amostra não-probabilística e margem de erro para o cálculo de 5% e nível de confiança de 95 %. Para o cálculo da amostra foi utilizado o Teorema do Limite Central e a fórmula da distribuição Gaussiana, que apresentou resultado de necessidade de 372 respondentes para a realização do estudo. Como a amostra final foi de 604 participantes, a presente amostra superou a necessidade calculada inicialmente.

Essa amostra representa 5,33% da população da PMDF e foi composta por: 85 policiais femininas (14%) e 485 policiais masculinos (79,9%), 33 (5,4%) não informaram o sexo; a idade variou entre 22 e 57 anos, com média de 37,49 (DP=11,27); o tempo de serviço variou entre 2 e 32 anos, com média de 15,62 (DP=9,06); desses, 164 (27%) trabalham em unidades administrativas e 375 (61,8%) em unidades operacionais, sendo que 62 (10,2%) não responderam; em relação à escolaridade, 441(81,8%) têm pelo menos uma graduação enquanto 44 (7,2%) têm ensino médio completo e 81 (13,3%) não informaram o nível educacional. Por fim, na amostra não houve coronéis respondentes, e quanto aos demais postos e graduações, ela foi composta por 7 tenentes-coronéis (1,2%), 6 majores (1%), 19 capitães (3,1%), 6 primeiros-tenentes (1%), 9 segundos-tenentes (1,5%), 6 subtenentes (1%), 11 primeiros-sargentos (1,8%), 13 segundos-sargentos (2,1%), 285 terceiros-sargentos

(47,%), 33 cabos (5,4%) e 118 soldados (19,4%). Além desses, 85 policiais militares não informaram seus postos ou graduações, o que representa (14%). Em suma, a amostra era composta por 47 oficiais (7,8%) e 466 praças (76,8%).

3.3 Procedimentos

A presente pesquisa foi realizada pelo método *survey* ou levantamento, baseado em questionários estruturados e padronizados coletados pessoalmente por meio de formulários de resposta impressos em papel (tipo lápis-papel). A aplicação dos questionários impressos para os policiais se deu de maneira pessoal somente por este pesquisador que é oficial (capitão) da PMDF. Para isso, foi necessária autorização do Comandante-Geral da corporação e do chefe do Departamento de Educação e Cultura (DEC) da PMDF e reitor do Instituto Superior de Ciências Policiais (ISCP/PMDF), conseguida através de requisição no Centro Interdisciplinar de Educação e Pesquisa (CIEP/DEC/PMDF), órgão vinculado ao ISCP/PMDF. Essa autorização é solicitada através do preenchimento de um formulário existente no seu sítio e encaminhado via e-mail, tendo como anexos a identificação do solicitante, sua vinculação acadêmica e uma breve descrição da pesquisa. Após a solicitação, foi concedida a autorização por meio de um documento que permitia esse pesquisador ter acesso aos sujeitos conforme solicitado.

A coleta de dados era realizada sempre pessoalmente e este pesquisador se deslocava às diversas unidades policiais militares para a sua realização. No local era mantido contato com o comandante da unidade, onde ocorria a apresentação individual do aplicador, o esclarecimento e descrição dos objetivos da pesquisa, a exposição formal dos documentos do Comandante-Geral e do chefe do DEC permitindo a aplicação do questionário e, por fim, a solicitação de autorização do próprio comandante para sua realização. Em todos os casos a autorização foi concedida e este pesquisador teve acesso aos respondentes.

Esses procedimentos de coleta foram iniciados a partir de setembro de 2016 até meados de agosto de 2017 e se deram em aulas inaugurais de cursos de especialização da PMDF (Curso de Aperfeiçoamento de Praças - CAP, Curso de Operações no Cerrado - COCer, Curso de Negociador Policial Militar, Curso de Policiamento Tático Operacional - CTOP, Curso de Cinotecnia, Curso de Policiamento de Prevenção Orientado à Violência Doméstica – PROVID e Curso do Programa Educacional de Resistência às Drogas – PROERD) nas salas de aula durante desses cursos ou nas próprias unidades, com policiais que cumpriam o serviço administrativo ou em breve pausa no serviço operacional.

Para a obtenção de evidências de validade da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão para o contexto brasileiro, cujo procedimento será melhor descrito abaixo, a amostra foi aleatoriamente dividida em duas, a primeira com 127 policiais militares, das coletas realizadas entre setembro e dezembro de 2016, com a qual foi rodada uma Análise Fatorial Exploratória (EFA) e a segunda, com 480 policiais militares, das coletas realizadas entre janeiro e agosto de 2017, com a qual foi desenvolvida uma Análise Fatorial Confirmatória (CFA). Entretanto, para as demais análises da presente pesquisa, foi considerada com uma amostra única de 607 policiais militares do DF.

Com essas coletas foi possível alcançar praticamente todas as unidades operacionais da PMDF em todos os seus comandos-regionais, abarcando policiais militares que trabalham em todas as regiões administrativas do DF, além de algumas unidades administrativas, como por exemplo, o Gabinete do Comando-Geral (GCG), Subcomando-Geral, Estado-Maior (EM), Departamento de Educação e Cultura (DEC), Departamento de Logística e Finanças (DLF), Departamento de Gestão de Pessoal (DGP), Academia de Polícia Militar de Brasília (APMB) e Centro de Treinamento e Especialização (CTEsp).

3.4 Instrumentos

3.4.1 Escala de Valores Humanos Individuais Refinada (PVQ-R)

Conforme já descrito na introdução e referencial teórico, dentro da evolução da teoria de Schwartz, para a adequada medição de Valores Humanos individuais, foi utilizada a última versão de instrumento desenvolvido a escala de Valores Humanos PVQ-RR (*Portrait Values Questionnaire Revised*) estabelecida por Schwartz et al. (2012) e com evidências de validade para amostras brasileiras obtidas por Torres et al. (2016). Ela possui uma escala tipo Likert de 6 pontos, com os itens devendo ser respondidos em uma variação de “Não se parece nada comigo” até “Se parece muito comigo”.

Em sua versão original, o PVQ-RR (Schwartz et al., 2012) apresentou seus 19 tipos motivacionais com evidências de validade em dez países (Finlândia, Alemanha, Israel, Itália, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Suíça, Turquia e Estados Unidos). A Tabela 6 apresenta a definição dos 19 tipos motivacionais, sua sigla, qual valor humano de segunda ordem compõe e seus respectivos alfas de Cronbach encontrados na pesquisa de validação do PVQ-R para o contexto brasileiro (Torres et al., 2016). A Tabela 7, por sua vez, apresenta os índices de ajuste para valores e comportamentos encontrados após a realização da CFA, também no estudo de validação da escala para o Brasil (Torres et al., 2016).

Tabela 6

Tipos motivacionais dos Valores Humanos no Brasil

Sigla	Tipo motivacional	Valor Humano	Alfa de Cronbach
SDT	Autodireção de Pensamento		
DAS	Autodireção de Ação	Abertura à Mudança	0,89
ST	Estimulação		
HE	Hedonismo		
AC	Realização		
POD	Poder de Domínio	Autopromoção	0,88
POR	Poder sobre Recursos		
FAC	Face		
SES	Segurança Social		
SEP	Segurança Pessoal		
TR	Tradição	Conservação	0,84
COR	Conformidade com Regras		
COI	Conformidade Interpessoal		
HUM	Humildade		
BEC	Conformidade com Regras		
BED	Benevolência Cuidado		
UNC	Universalismo Compromisso	Autotranscendência	0,82
UNN	Universalismo Natureza		
UNT	Universalismo Tolerância		

Fonte: Schwartz et al. (2012) e Torres et al. (2016)

Tabela 7

Análises Fatoriais Confirmatórias: Índices de ajuste para valores e comportamentos

Modelo	χ^2	df	CFI	RMSEA	SRMR
<i>Valores</i>					
1a. Modelo inicial para Abertura a Mudança: 12 itens, 4 fatores latentes	295,2	47	,77	,12	,08
1b. Modelo revisto para Abertura a Mudança: 10 itens, 4 fatores latentes	104,8	37	,90	,08	,06
2a. Modelo inicial para Autopromoção: 12 itens, 4 fatores latentes	243,1	50	,80	,11	,08
2b. Modelo revisto para Autopromoção: 10 itens, 4 fatores latentes	99,5	35	,90	,08	,05
3a. Modelo inicial para Conservação: 18 itens, 6 fatores latentes	156,1	75	,84	,07	,05
3b. Modelo revisto para Conservação: 13 itens, 5 fatores latentes*	152,0	55	,90	,06	,04
4a. Modelo inicial para Autotranscendência: 15 itens, 5 fatores latentes	159,9	78	,93	,06	,05
4b. Modelo revisto para Autotranscendência: 16 itens, 6 fatores latentes*	189,6	80	,90	,05	,04
<i>Autoavaliação de comportamentos</i>					
1. Modelo revisto para Abertura a Mudança: 15 itens, 4 fatores latentes	160,8	82	,87	,05	,05
2. Modelo revisto para Autopromoção: 14 itens, 4 fatores latentes	172,3	70	,88	,07	,05
3. Modelo revisto para Conservação: 19 itens, 5 fatores latentes	326,1	139	,80	,06	,06
4. Modelo revisto para Autotranscendência: 22 itens, 6 fatores latentes	410,5	192	,86	,05	,06
<i>Heteroavaliação de comportamentos</i>					
1. Modelo revisto para Abertura a Mudança: 17 itens, 4 fatores latentes	271,1	107	,82	,07	,06
2. Modelo revisto para Autopromoção: 15 itens, 4 fatores latentes	236,9	80	,85	,07	,07
3. Modelo revisto para Conservação: 19 itens, 5 fatores latentes	383,4	140	,80	,07	,06
4. Modelo revisto para Autotranscendência: 20 itens, 6 fatores latentes	313,1	154	,90	,06	,06

Fonte: Torres et al. (2016)

Nota: Para todos valores de χ^2 , $p < .001$. CFI = índice de comparação de ajuste; RMSEA = média da raiz quadrada do erro de aproximação; SRMR = média da raiz quadrada dos resíduos padronizados.

* O valor 'humildade' foi excluído modelo revisto de Conservação e incluído no de Autotranscendência.

3.4.2 Escala de Metas de Autoimagem e Compaixão

A escala de Metas de Autoimagem e Compaixão, conforme já apresentado anteriormente, foi construída e validada por Crocker e Canevello (2008). Seu formato original possui treze itens, sendo sete para metas de compaixão e seis para metas de autoimagem. Ela é respondida por uma escala Likert de 5 pontos, em que os respondentes têm que indicar se na última semana, em relação às suas amizades, o quanto se comportou conforme o descrito no item, variando de 1 (nunca), passando por 2 (raramente), 3 (algumas vezes), 4 (frequentemente) e 5 (sempre). No estudo original, a EFA com extração de fatores principais e a rotação *oblimin*, apresentou resultados onde os itens apresentaram cargas fatoriais, em metas autoimagem acima de 0,52 pontos e em metas de compaixão acima de 0,66 pontos. Além disso, ambas as escalas apresentaram alta consistência interna, com $\alpha = 0,90$. Entretanto, essa escala não possuía evidências de validade para a língua portuguesa e o contexto brasileiro e, por isso, precisou passar por esse processo antes de sua utilização.

3.4.2.1 Processo de validação da Escala de Metas de Autoimagem e Compaixão

Para tradução e adaptação da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão para o contexto brasileiro foram realizadas três fases distintas, porém complementares. A primeira buscou desenvolver o processo de tradução e adaptação da escala para o contexto brasileiro; a segunda, em estudo experimental, o desenvolvimento de uma Análise Fatorial Exploratória (EFA) na escala traduzida após coleta de dados e; por fim, a terceira, após uma nova etapa de coleta de dados, o desenvolvimento de uma Análise Fatorial Confirmatória (CFA). Antes, porém, por questões éticas, primeiramente foi solicitada autorização formal das autoras, pois os procedimentos éticos com as pessoas envolvidas na adaptação do instrumento devem ser similares aos desenvolvidos com os participantes da pesquisa (Cassepp-Borges, Balbinotti & Teodoro, 2010).

▪ Fase de tradução e adaptação

Logo após a autorização das autoras da escala, foi elaborado um instrumento de juízes especialistas em tradução. Esse documento foi desenvolvido em uma primeira página com as bases teóricas dos constructos e orientações da atividade a ser desenvolvida, seguida de um quadro na segunda página, com a versão original de cada um dos itens e um espaço ao lado para sua versão traduzida. Após isso, foi enviado a cinco tradutores, sendo um professor com graduação em letras (inglês), dois doutores em que moraram mais de um ano em países de língua inglesa, um doutorando que morou seis meses nos EUA e um especialista com dois cursos de expansão em países de língua inglesa. Todos os cinco tradutores enviaram sua versão do documento com versões em português e algumas considerações acerca de questões culturais dos itens. Esta, posteriormente foi sintetizada em uma variante consolidada com estrutura similar à descrita acima, que foi enviada a três outros bilíngues para tradução reversa. Nessa etapa, somente duas versões retornaram.

Em sequência, foi estabelecido um comitê virtual envolvendo os cinco experts que participaram da tradução da versão original para a língua portuguesa, mais os dois que participaram da tradução reversa. Nessa etapa, um documento de três páginas foi enviado para cada um. Nele, sua primeira página continha definições e orientações, a segunda, uma tabela com a versão original e as duas recebidas após a tradução reversa e a terceira com a versão traduzida consolidada. A ideia desse comitê era reportar questões culturais e relativas à tradução, discutindo discrepâncias, avaliar se as versões da tradução reversa tinham equivalência com a versão original e chegar a um consenso se a versão em português estava adequada. Por fim, após o término dessa fase chegou-se a uma versão final em português contendo os treze itens da escala traduzidos.

Posteriormente, essa versão foi encaminhada para seis especialistas na temática, sendo quatro doutores (as), um doutorando e um mestre, todos com ao menos uma das pós-

graduações *stricto sensu* em Psicologia. Esse documento foi construído contendo seis páginas e tinha como objetivo principal medir o coeficiente de validade de conteúdo (CVC) do instrumento, técnica proposta por Hernandez-Nieto (2002), que avalia a concordância entre os juízes (Cassepp-Borges et al., 2010). Dessa forma, o CVC é calculado com base na avaliação dos juízes em uma escala Likert de cinco pontos para destacar a equivalência de conteúdo, mas não informa as propriedades métricas da versão traduzida (Cassep-Borges et al., 2010).

Seguindo essa metodologia, o documento enviado aos juízes tinha uma primeira página com definições teóricas e orientações, na segunda era avaliada a clareza de linguagem de cada item, considerando a linguagem utilizada em relação às características da população. Na terceira página, pediu-se que os juízes avaliassem a pertinência prática, que considera se cada item foi elaborado de forma a avaliar o conteúdo de interesse em uma determinada população e se, de fato, cada item tem importância para o instrumento (Cassep-Borges et al., 2010). Ainda no mesmo documento enviado, a quarta página continha uma planilha para que os juízes-avaliadores apreciassem a relevância teórica, ou seja considerassem o grau de associação entre o item e a teoria. Em sequência, a lauda cinco visava identificar a dimensão teórica do item, ou seja, se mede uma meta de autoimagem ou uma meta de compaixão. Por fim, a última página continha referências para caso os especialistas quisessem pesquisar mais detalhes sobre o assunto na bibliografia.

▪ **Análise Fatorial Exploratória - EFA**

A escala foi aplicada de maneira presencial em cursos ou no próprio local de trabalho (unidades administrativas ou operacionais da PMDF) em uma amostra de 127 policiais militares do Distrito Federal de diversos níveis hierárquicos das áreas operacional e administrativa, sendo 81,9% homens, com idade média de 34,45 anos (DP=6,71 anos); o tempo de serviço variou entre um e 31 anos (M=9,41; DP=9,11). Além disso, a maioria dos

respondentes possuía graduação completa (90,6%) e dentre esses 25% possuem algum tipo de pós-graduação.

Os dados foram analisados no *software* de análise estatística SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), Versão 22. Empregaram-se estatísticas descritivas (medidas de tendência central e dispersão, distribuição de frequência), principalmente para caracterizar a amostra. O KMO foi empregado com o objetivo de se conhecer a possibilidade de fatoração do conjunto de itens da escala e a análise de componentes principais (CP) visando conhecer sua estrutura fatorial. Por sua vez, o alfa de Cronbach foi também calculado para conhecer a consistência interna (precisão) da estrutura fatorial resultante sendo o parâmetro psicométrico mínimo estabelecido de 0,60 para que o instrumento possa ser considerado adequado em pesquisas exploratórias de acordo com Hair, Black, Anderson e Tatham (2009), bem como Pasquali (2010).

Mais especificamente, a busca pelas evidências de validade da estrutura interna do instrumento foi realizada por meio da EFA e por intermédio das Técnicas da Psicometria Tradicional (TCT) e foram empregadas estatísticas descritivas (para confirmação das suas evidências de validade fatorial e consistência interna foram realizadas as etapas de exame gráfico, identificação e avaliação de valores faltosos, que ficaram abaixo dos 5%, bem como a identificação e tratamento de *outliers* por meio da distância Mahalanobis, conforme roteiro estabelecido por Hair et al. (2009). Problemas relacionados a erros de digitação e casos omissos foram tratados através de substituição pela média.

▪ **Análise Fatorial Confirmatória - CFA**

Para os procedimentos de CFA, utilizando o mesmo instrumento que passou anteriormente pela AFE, realizou-se uma nova fase de coleta de dados também realizada em alguns cursos da PMDF ou nas nos locais de trabalho. Utilizou-se uma amostra de 480

policiais de diversas unidades operacionais e administrativas e dos mais variados graus hierárquicos, sendo 79,4% homens, com idade média de 41,18 anos (DP=6,07 anos); o tempo de serviço variou entre dois e 32 anos (M=18,67; DP=6,97). A maioria da amostra possuía graduação completa (68,1%) e dentre esses 14,3% possuem algum tipo de pós-graduação, com índice de 16,9% que não respondera sobre sua formação acadêmica.

A tabulação e análise de dados foi realizada através do SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), Versão 23 e para realização da CFA utilizou-se o software Amos (v.23). Empregaram-se estatísticas descritivas (medidas de tendência central e dispersão e distribuição de frequência) para caracterizar a amostra e para o teste do modelo extraído na fase de CFA, teve-se como índices: Qui-quadrado (χ^2); razão Qui-quadrado e graus de liberdade ($\chi^2/g.l$), (*Comparative Fit Index* (CFI); *Root Mean Square Error of Aproximation* .RMSEA) e *Goodness-of-fit Index* (GFI). De acordo com Hair (2009), “a saída da CFA inclui muitos índices de ajuste, mas não se deve focar em todos. A regra é que se confie em pelo menos um índice de ajuste absoluto e um incremental, além do resultado do Qui-quadrado” (p. 614). Assim, os parâmetros adotados para que os índices fossem considerados satisfatórios foram: o menor índice χ^2 entre os modelos e $p < 0,05$, $\chi^2/g.l < 5$, CFI superior a 0,90; RMSEA próximo ou inferior a 0,08 e GFI superior a 0,90, conforme literatura (AERA, 2005; Bentler, 1990; Byrne, 2001; Hair, 2009; Maroco, 2010; Nascimento, 2014; Nascimento, Pimentel & Adaid-Castro, 2016; Ullman, 2007).

3.4.3 Escala de Comprometimento Organizacional

A escala de Comprometimento Organizacional Afetivo utilizada na presente pesquisa, conforme já apresentada na introdução e referencial teórico, foi construída e tem evidências de validade apresentadas por Bastos e Aguiar (2015). Ela possui duas versões, uma completa, com doze itens e uma reduzida, com sete itens que também fazem parte da escala maior. Os

itens da escala são constituídos por frases relacionadas ao Comprometimento do respondente em relação à sua organização e é estabelecida em uma escala tipo Likert de seis pontos, que variam de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). Em seu estudo original, a versão completa da escala de Comprometimento Organizacional foi composta por 12 itens que, após a EFA, apresentou cargas fatoriais que variaram de 0,622 a 0,758 e confiabilidade da medida estabelecida pelo índice Alpha de Cronbach com indicadores acima de 0,70 e resultado final de $\alpha = 0,915$. Por sua vez, também foi realizada uma CFA que apresentou indicadores dentro dos intervalos considerados satisfatórios ou extremamente próximos a eles (CFI=0,941; GFI=0,929; AGFI=0,894; RMSEA=0,081).

Por outro lado, a versão reduzida da escala também pode ser utilizada de forma alternativa à versão completa, sem prejuízo da precisão e validade da medida, principalmente em pesquisas ou diagnósticos mais amplos que envolvam muitos outros aspectos sendo avaliados, de forma a reduzir o tamanho do questionário. Para compô-la, no estudo original, foram analisados individualmente os 12 itens da medida geral e realizada a seleção daqueles considerados essenciais. Os critérios adotados para tal foram as análises das cargas fatoriais e dos conteúdos dos itens, sendo excluídos aqueles que apresentavam ideias próximas às contempladas por outros itens com cargas fatoriais mais satisfatórias (Bastos & Aguiar, 2015). Os resultados dessa escala de sete itens são cargas fatoriais entre 0,622 e 0,753, com índice de confiabilidade $\alpha = 0,861$. Por sua vez, a CFA desta escala apresentou índices de ajustes que indicaram a parcimônia e adequação dos dados ao modelo, sendo que todos os índices observados obtiveram valores bastante próximos ou dentro dos intervalos ideais (CFI=0,957; GFI=0,965; AGFI=0,930; RMSEA=0,089).

3.5 Análise dos dados

Encerrando o capítulo que trata sobre o método, para tabulação e análise de dados e realização da EFA da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão foi utilizado o software estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 23. Além do SPSS, também foram realizadas testagens dos ajustes dos modelos dos três instrumentos por meio de CFA das três escalas, onde utilizou-se o software Amos (v.23). Foi realizada a análise de diferenças das medidas encontradas nas variáveis entre os grupos sociodemográficos categorizados através do Teste “t” para amostras independentes e ANOVA unidirecional para variáveis com mais de duas categorias.

Por sua vez, para exploração dos relacionamentos entre as variáveis utilizou-se a correlação por meio do “r de Pearson” para identificar a magnitude, o grau de relacionamento e a probabilidade de tais relacionamentos ocorrerem, os limites de confiança em torno do “r” e a interpretação dos resultados apresentados pelo sistema. Em sequência as correlações encontradas foram mensuradas por meio de regressão linear simples e múltipla *stepwise* para demonstrar se há predição entre os fenômenos na PMDF. Também foi medido o efeito mediador das Metas de Autoimagem e Compaixão através de análise por meio de regressão hierárquica.

Capítulo 4

Resultados

4.1 Análises preliminares

Para realização das análises estabelecidas na presente pesquisa, preliminarmente houve um processo de exame inicial e adequação dos dados para a análises multivariadas (Neiva, Abbad & Tróccoli 2007), principalmente em relação aos valores ausentes, que apresentou frequência percentual menor que 3% e aleatoriamente distribuída, possibilitando sua substituição pela média (Tabachnick e Fidell, 2007) e casos extremos (*outliers*); à normalidade e a ausência de multicolinearidade (Kline, 2010). Nesse sentido os casos extremos foram tratados com base nos critérios da distância de Mahalanobis e na distância de Cook (Hair et al., 2009; Neiva et al., 2007), estabelecendo-se a exclusão de 68 casos e, portanto, a amostra final foi composta por 541 respondentes policiais militares, suficiente para atender aos critérios empregados sobre o tamanho das amostras.

Em relação ao pressuposto de normalidade dos dados foi analisado se a distribuição segue aos parâmetros da distribuição normal por meio do histograma, pelos índices de *skewness* e *kurtosis* significativos e pelos testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, (Field, 2013, Marôco, 2011; Neiva et al., 2007, Tabachnick & Fidell, 2007). Estes dois testes apresentaram quebra da normalidade para todas as variáveis, pois rejeitaram a hipótese nula, apresentando significância. Todavia, métodos paramétricos com distribuição que não apresentam assimetria e curtose muito elevadas e com amostras grandes ($n > 100$) são robustos à violação do pressuposto da normalidade (Abbad & Torres, 2002; Hair et al. 2005, Neiva et al. 2007, Pasquali, 2005; Refinetti, 1996). Por sua vez, para testar a homogeneidade de variância foi utilizado o teste de Levene que não apresentou significância para nenhuma das variáveis ($p > 0,05$) e, portanto, há homocedasticidade. Assim, realizados o exame inicial dos dados, passa-se às análises fatoriais confirmatórias das três escalas.

4.2 Análise Fatorial Confirmatória (CFA) da escala de Valores Humanos

Para a realização da CFA da escala de Valores Humanos, assim como realizado por Torres et al. (2016), os dezenove tipos motivacionais de primeira ordem foram divididos e associados aos quatro grupos de valores de segunda ordem. Após a realização dos procedimentos estatísticos, foram obtidos os resultados da estrutura proposta no PVQ-R conforme apresentados na Figura 6 abaixo.

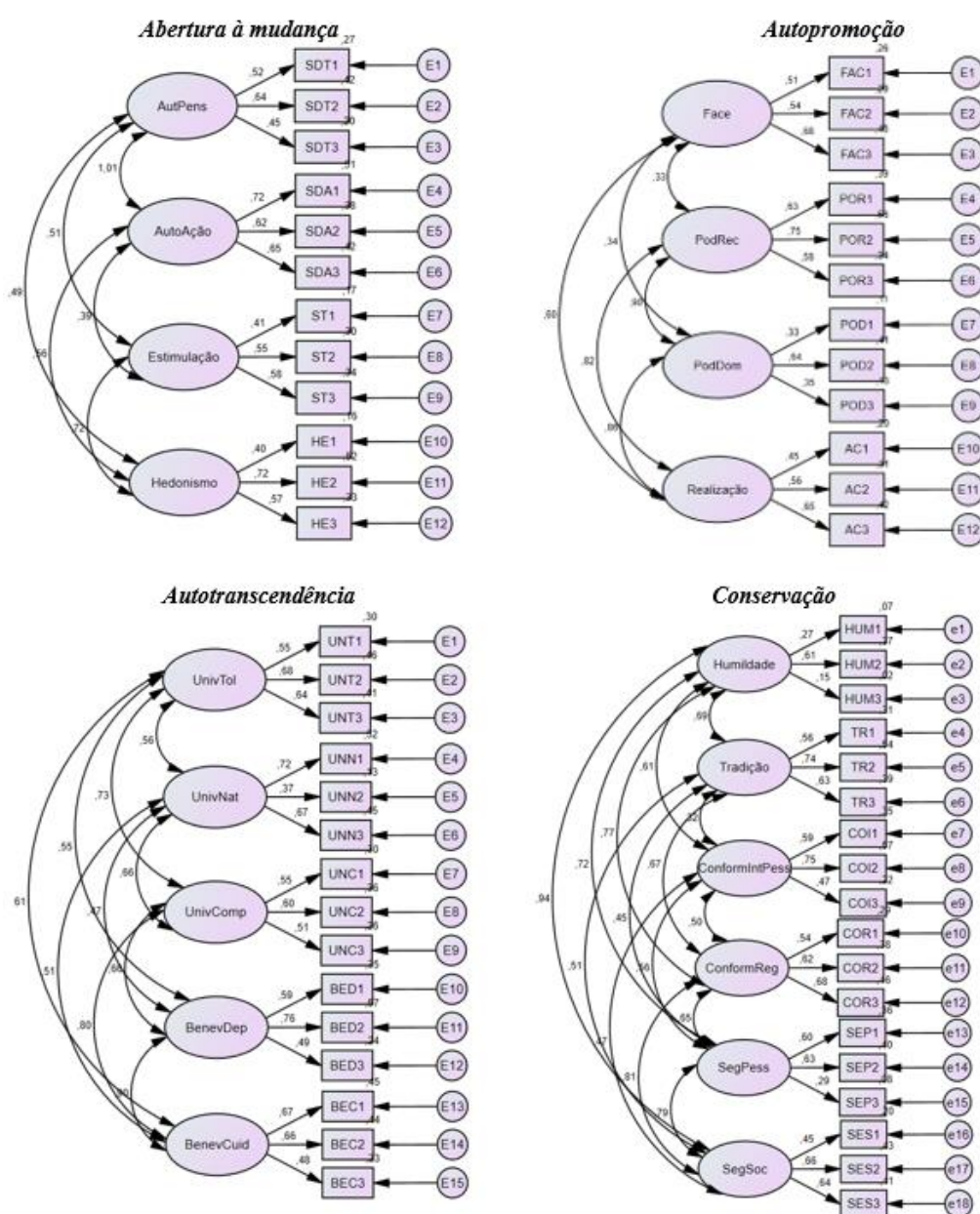


Figura 6. Resultados da CFA de Valores Humanos

Além disso, todos os índices de ajuste para os modelos foram satisfatórios, conforme pode ser observado na Tabela 8 abaixo.

Tabela 8.

Índices de ajuste dos modelos de Valores Humanos

Amostra N=541		Abertura à Mudança	Autopromoção	Autotranscendência	Conservação
Índices absolutos	χ^2 ; g.l.	151,84; 48	137,97; 48	190,274; 80	317,106; 120
	χ^2 /g.l.	3,163	2,874	2,378	2,642
	<i>p</i>	<0,001	< 0,001	<0,001	<0,001
	GFI	0,954	0,958	0,947	0,937
	(AGFI)	(0,926)	(0,932)	(0,921)	(0,910)
	SRMR	0,0583	0,0454	0,0395	0,0500
Índices relativos	CFI	0,917	0,923	0,938	0,896
	TLI	0,886	0,894	0,918	0,867
Índices de discrepância Populacional	RMSEA	0,063	0,059	0,051	0,055
	(Lo90; Hi90)	(0,052; 0,075)	(0,048; 0,071)	(0,041; 0,060)	(0,048; 0,063)
Índices de Parcimônia	PCFI	0,667	0,671	0,714	0,703
Índices de Confiabilidade Interna	Rho de Joreskog	0,854	0,846	0,894	0,890

Portanto, as análises confirmam a parcimônia do modelo, ressaltando as evidências de validade do PVQ-R para amostras brasileiras. Importante ressaltar nesse ponto que no estudo de Schwartz et al. (2012), e conforme pode ser observado na Figura 3, o tipo motivacional Humildade está situado numa posição limítrofe entre Autotranscendência e Conservação. Entretanto, na validação da escala para o contexto brasileiro (Torres et al., 2016), em seu estudo 2, que foi realizado com policiais militares do DF, encontraram resultados que esse tipo motivacional se localizou em Conservação, pois está relacionado à aceitação de expectativas externas legítimas devam ter precedência sobre desejos autocentrados. Por essa

razão, a estrutura que foi testada e confirmada tinha esse tipo motivacional como pertencente ao valor de Conservação, diferentemente do estudo de Schwartz. Assim, em todas as análises estatísticas, Humildade será considerado um tipo motivacional do valor de Conservação.

Dessa forma, confirmadas as evidências de validade do instrumento utilizado para mensuração de Valores Humanos, passa-se então a descrever os resultados do processo de tradução e evidências de validade da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão em suas três etapas.

4.3 Evidências de validade da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão

Conforme apresentado anteriormente, para encontrar evidências de validade da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão foram desenvolvidas três fases distintas, tradução, adaptação, Análise Fatorial Exploratória (EFA) e Análise Fatorial Confirmatória (CFA), cujos resultados são apresentados abaixo.

4.3.1 Tradução e Adaptação

As fases de tradução e retradução se mostraram adequadas, restando apenas dois problemas iniciais que foram solucionados em relação à termos em língua inglesa que poderiam causar certa imprecisão, mais especificamente “*positive qualities*” (Item 3) e “*be supportive*” (Item 11). A primeira porque em uma tradução literal seria qualidades positivas, o que é um pleonasma e na segunda porque o termo solidário, tradução mais adequada de “*be supportive*”, não tem a mesma conotação cultural no Brasil (Torres & Pérez-Nebra, 2015). Após considerações, optou-se por utilizar com os termos “qualidades” no Item 3 e “ser solidário (dar suporte)” no Item 11.

Superadas as questões linguísticas, foi realizado o cálculo do CVC (Hernandez-Nieto, 2012). Os escores obtidos após a avaliação de cada um dos juízes resultou na aprovação de todos os 13 itens da escala (CVC>0,8). A Tabela 9 apresenta o resultado do cálculo dos escores do CVC para cada item em relação às três características avaliadas, além da descrição

de qual dimensão teórica foi classificado com a quantidade de juízes que colocou em cada uma delas.

Tabela 9.
Resultado do Coeficiente de Validade de Conteúdo

N°	ITEM	CVC				DIMENSÃO TEÓRICA	
		CL	PP	RT	CVC	AI	C
1	Evitar fazer coisas que não são úteis para mim ou para os outros	0,679	0,799	0,959	0,813	2	3
2	Evitar a possibilidade de estar errado	0,799	0,919	0,999	0,906	5	0
3	Fazer com que os outros reconheçam ou admitam minhas qualidades.	0,919	0,959	0,999	0,939	5	0
4	Evitar ser egoísta ou egocêntrico	0,849	0,959	0,999	0,936	1	4
5	Ter compaixão com os erros ou fraquezas de outras pessoas	0,999	0,959	0,999	0,986	0	5
6	Evitar ser rejeitado por outras pessoas	0,959	0,999	0,999	0,986	5	0
7	Evitar assumir riscos ou cometer erros	0,799	0,999	0,959	0,919	5	0
8	Ser construtivo nos seus comentários em relação aos outros	0,919	0,999	0,999	0,973	0	5
9	Evitar demonstrar suas fraquezas	0,999	0,999	0,999	0,999	5	0
10	Evitar fazer algo que possa ser prejudicial a outra pessoa	0,919	0,999	0,999	0,973	0	5
11	Ser solidário (dar apoio) aos outros.	0,999	0,999	0,999	0,999	0	5
12	Fazer uma diferença positiva na vida de outra pessoa.	0,919	0,919	0,999	0,946	0	5
13	Convencer as outras pessoas que você está certo	0,999	0,959	0,959	0,973	5	0
CVC TOTAL		0,905	0,959	0,99	0,950	-	-

Nota: CL – Clareza de Linguagem; PP – Pertinência Prática; RT – Relevância Teórica; AI – Autoimagem; C - Compaixão

Desta forma, o CVC final para clareza da linguagem foi de 0,905; para pertinência prática foi de 0,959 e para relevância teórica o valor foi 0,990. Por fim, o CVC médio final da escala foi de 0,950. Em relação às dimensões de cada um dos itens, onze deles foram unânimes e em dois houve divisão de votos.

4.3.2 Análise Fatorial Exploratória - EFA

Na etapa da EFA, primeiramente foi realizada uma Análise dos Componentes Principais (PCA) sem as rotações dos fatores, com a supressão de valores abaixo de 0,30. A amostra revelou fatorabilidade moderada (Field, 2013) pelo critério de Kaiser ($KMO=0,707$). Por outro lado, o teste de esfericidade de Bartlett revelou violação deste critério, $\chi^2(78)=375,806$, $p<0,01$, conforme Tabela 10. No entanto, em pesquisas empíricas tem-se aspectos como o tamanho da amostra que podem inflar a significância real do teste e tornam o teste de esfericidade obsoleto para análise (Neiva et al., 2007).

Tabela 10

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,707
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aprox.	375,806
	Df	78
	Sig.	,000

Além disso, a Tabela 11, com o total de variância explicada, apresenta a magnitude dos *eigenvalues*. Nesse sentido, de acordo com critério de Kaiser ($K>1$), é possível extrair até quatro fatores, que explicam uma variância de 61,016 %.

Tabela 11

Variância total explicada APC

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,283	25,254	25,254	3,283	25,254	25,254
2	2,171	16,702	41,956	2,171	16,702	41,956
3	1,351	10,394	52,350	1,351	10,394	52,350
4	1,127	8,666	61,016	1,127	8,666	61,016
5	,899	6,917	67,934			

Método de extração: análise do componente principal.

Em sequência, uma análise paralela foi realizada com o método de componentes principais para avaliar, numa amostra de quantidade igual de sujeitos e itens, os *eigenvalues* provenientes de uma análise aleatória. A análise do banco de dados paralelo revelou a possibilidade de extração de dois fatores, conforme Tabela 12

Tabela 12.

Variância total explicada da análise paralela

	<i>Eigenvalue aleatório</i>	<i>Eingenvalue Empírico</i>
1	1,721	3,283
2	1,532	2,171
3	1,438	1,351
4	1,298	1,127
5	1,187	,899

Também foram realizadas análises fatoriais utilizando o método de extração de Fatoração dos Eixos Principais (*Principal Axis Factoring*, PAF) com rotação oblíqua, uma vez que se sugere que os fatores da escala estão correlacionados. Seguindo as indicações dos resultados da análise paralela e utilizando-se de parcimônia, a solução final aqui apresentada

resulta da extração de dois fatores nos quais se agruparam os itens do questionário. As Tabelas 13 e 14 apresentam os valores de confiabilidade para a exclusão de itens. Foram excluídos os itens com cargas fatoriais menores que 0,30 por não representarem o construto medido pelo fator, conforme proposto por Tabachnick e Fidell (2007).

Tabela 13

Estatísticas de item e consistência interna – Metas de Compaixão

Estatísticas de item-total - Metas de Compaixão				
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Compassionate1_Com1	25,4639	8,274	,225	,789
Compassionate2_Com2	25,0598	8,350	,402	,723
Compassionate_Com3	25,3015	7,942	,519	,697
Compassionate4_Com4	25,2246	8,031	,565	,689
Compassionate5_Com5	24,9511	7,989	,577	,687
Compassionate6_Com6	24,8913	8,195	,607	,686
Compassionate7_Com7	25,1221	8,131	,480	,706
Alfa de Crombach	0,7420		Número de itens	7

Tabela 14

Estatísticas de item e consistência interna – Metas de Autoimagem

Estatísticas de item-total – Metas de Autoimagem				
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
SelfImage1_Auto1	16,6359	9,409	,282	,642
SelfImage2_Auto2	17,3795	8,136	,402	,603
SelfImage4_Auto4	17,1658	7,400	,582	,528
SelfImage5_Auto5	17,1145	8,185	,371	,616
SelfImage6_Auto6	16,8034	8,608	,431	,594
SelfImage7_Auto7	17,4393	9,441	,236	,658
Alfa de Crombach	0,653		Número de itens	6

Assim, após análise dos resultados e, conforme apresentados os resultados finais nas Tabelas 15 e 16, o instrumento permaneceu com dez itens e a sua confiabilidade foi avaliada

com base no alfa de Cronbach de cada um dos fatores, com o Fator 1 obtendo $\alpha=0,79$ e o Fator 2 obteve $\alpha=0,66$.

Tabela 15

Matriz padrão

	Fator	
	1	2
Compaixão6_Item11	,737	
Compaixão5_Item10	,715	
Compaixão7_Item12	,649	
Compaixão4_Item8	,604	
Compaixão3_Item5	,585	
Compaixão2_Item4	,474	
Autoimagem3_Item6		,843
Autliamgem5_Item9		,589
Autoimagem2_Item3		,528
Autoimagem4_Item7		,401

Tabela 16

Variância total explicada

Fator	Valores próprios iniciais			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado ^a
	Total	% de variância	% cumulativa	
1	3,055	30,549	30,549	2,452
2	2,000	20,004	50,553	1,547
3	1,115	11,147	61,700	

Método de extração: fatoraçoão do eixo principal.

a. Quando os fatores são correlacionados, as somadas de carregamentos ao quadrado não podem ser adicionadas para se obter uma variância total.

4.3.3 Análise Fatorial Confirmatória – CFA

Os resultados do modelo resultante após a EFA, composto por 10 itens (após a exclusão dos três que apresentaram cargas fatoriais menores que 0,30) indicaram ajustes satisfatórios após a realização da CFA. Entretanto, um ponto importante a ser relatado é que houve, nos índices de modificação, um indicativo de correlação entre os Erros 09 e 10, relacionados respectivamente aos Itens 11 e 12, relativos ao fator de metas de compaixão. Por isso, foram testados outros dois modelos: um deles correlacionando os dois erros supracitados, mas mantendo a escala com dez itens e o outro excluindo o de menor carga fatorial entre os dois tiveram seus erros correlacionados e testando a escala com nove itens.

Dessa forma, após a realização da CFA na testagem dos outros dois e a comparação entre os resultados dos índices de ajustes dos três modelos indicaram melhor qualidade do segundo modelo, aquele estabelecido com dez itens e os erros correlacionados, conforme pode ser observado na Tabela 17. Os escores se mostraram com valores aceitáveis de Qui-quadrado e sua razão em relação aos graus de liberdade, apesar deste ter sido um pouco abaixo dos valores de referência. Também foram satisfatórios os índices de GFI, CFI, TLI, RMSEA e PCFI, com valores dentro dos padrões recomendados pela literatura (Maroco, 2010). Além desses resultados, a escala final com melhores índices de ajuste, retratada na Figura 7, apresentou o valor de 0,81 para o índice Rho de Jöreskog, reforçando uma boa consistência interna.

Tabela 17.
Índices de ajuste

	Amostra N=541	Modelo 1 (10 itens)	Modelo 2 (10 itens com erro associado)	Modelo 3 (9 itens)
Índices absolutos	χ^2 ; g.l.	139,093;34	108,700; 33	90,623; 26
	$\chi^2/g.l.$	4,09	3,29	3,52
	p	0,000	<0,001	<0,001
	GFI (AGFI)	0,936 (0,897)	0,950 (0,917)	0,955 (0,921)
	SRMR	0,0680	0,0628	0,0666
Índices relativos	CFI	0,858	0,898	0,888
	TLI	0,813	0,861	0,844
Índices de discrepância populacional	RMSEA	0,085	0,074	0,077
	(Lo90; Hi90)	(0,071; 0,101)	(0,059; 0,089)	(0,060; 0,094)
Índices de parcimônia	PCFI	0,649	0,659	0,641
Índices de confiabilidade interna	Rho de Joreskog	0,816	0,810	0,794

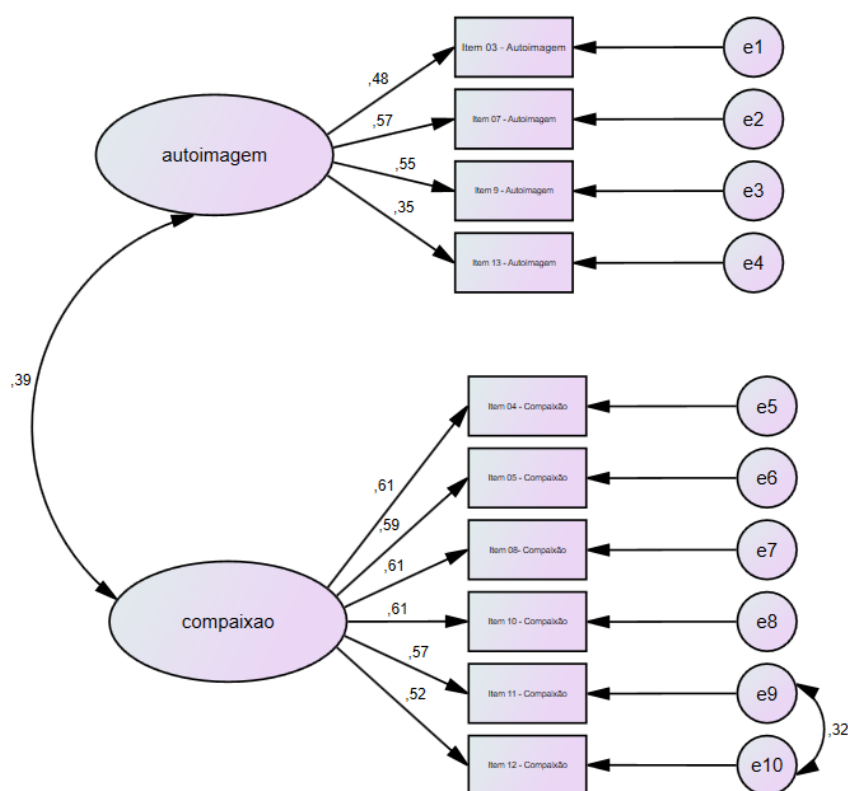


Figura 7
Resultado final da CFA de Metas de Autoimagem e Compaixão

Após se apresentar as evidências de validade das duas primeiras escalas utilizadas na presente pesquisa, passa-se a relatar as CFAs das escalas completa e reduzida de Comprometimento Organizacional afetivo.

4.4 Evidências de validade da escala de Comprometimento Organizacional

Conforme já tratado anteriormente, Bastos e Aguiar (2015) desenvolveram e apresentaram um novo instrumento para mensuração de Comprometimento Organizacional em uma versão completa, com doze itens e uma versão reduzida, com sete itens. Essas duas versões passam por uma CFA para análise de seus ajustes de modelo. Nesse sentido, a Figura 9 abaixo apresenta os dois modelos com suas cargas fatoriais.

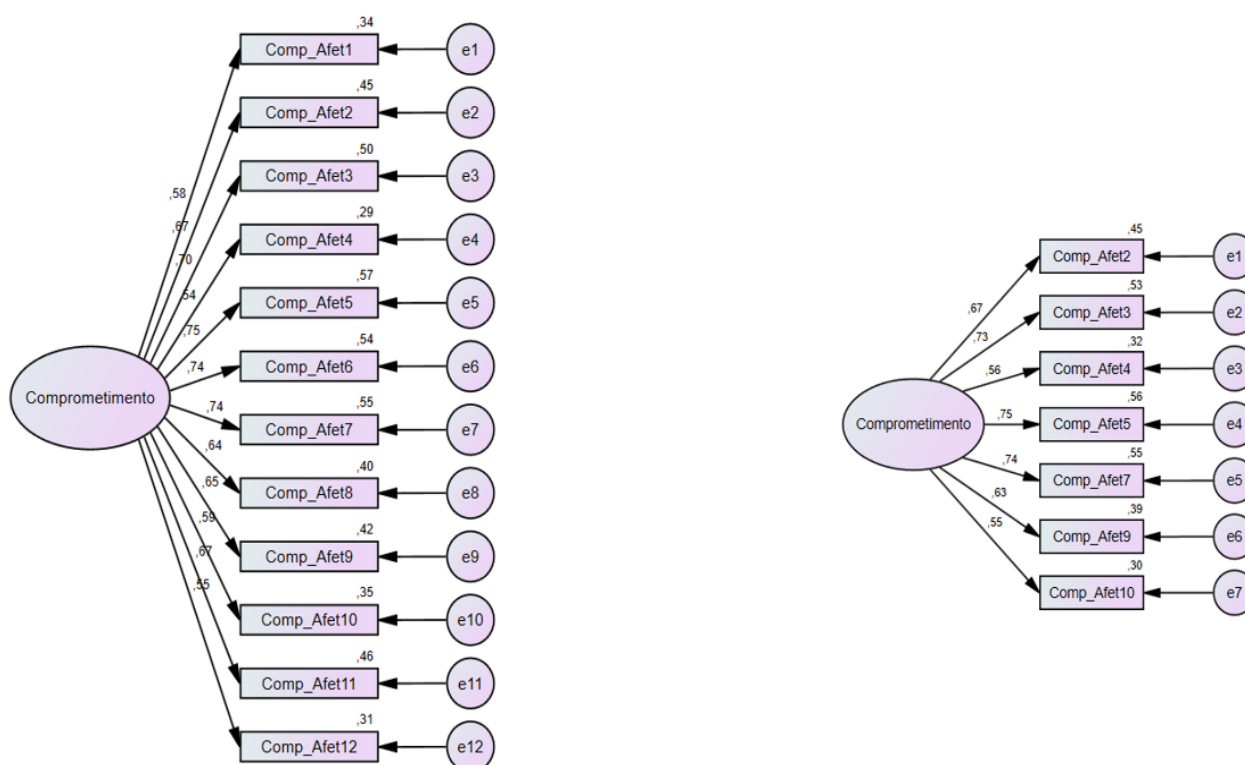


Figura 8.
Resultados da CFA de Comprometimento Organizacional

Por sua vez, também como resultado da CFA nos modelos de Comprometimento Organizacional, a Tabela 16 apresenta a comparação dos índices de ajuste.

Tabela 18.

Índices de ajuste das duas escalas de Comprometimento Organizacional

Amostra N=541		Modelo 1 (12 itens)	Modelo 2 (7 itens)
Índices absolutos	χ^2 ; g.l.	453,927;54	53,492; 14
	$\chi^2/g.l.$	8,40	3,82
	<i>p</i>	<0,001	<0,001
	GFI (AGFI)	0,872(0,815)	0,972 (0,943)
	SRMR	0,0609	0,0346
Índices relativos	CFI	0,860	0,968
	TLI	0,828	0,953
Índices de discrepância Populacional	RMSEA	0,117	0,072
	(Lo90; Hi90)	(0,107; 0,127)	(0,052; 0,093)
Índices de Parcimônia	PCFI	0,703	0,646
Índices de confiabilidade interna	Rho de Joreskog	0,899	0,846

Portanto, como pode ser observado pelas análises, principalmente da Tabela 16, foram rodadas duas CFAs, uma para o modelo completo da escala, composta por doze itens, que não apresentou alguns índices de ajustes satisfatórios (Maroco, 2010) e outra para a versão reduzida, composta por sete itens, que apresentou melhores índices de ajuste em quase todos os critérios, com exceção do PCFI. Com exceção da estatística de $\chi^2/g.l.$, que apresentou ajuste sofrível (de $\chi^2/g.l.=3,82$), todos os demais índices (GFI, AGFI, SRMR, CFI, TLI, RMSEA e PCFI) demonstraram resultados bons ou muito bons (Maroco, 2010). Dessa forma, após análise de todos os critérios, optou-se por utilizar o modelo reduzido de Comprometimento Organizacional afetivo.

4.5 Testes estatísticos

Realizadas as Análises Fatoriais Confirmatórias dos três instrumentos e indicados os seus ajustes e viabilidade de utilização para a presente pesquisa, passa-se a apresentar os resultados encontrados, voltados para o alcance dos objetivos específicos. Nesse sentido, o primeiro objetivo específico do trabalho foi mensurar os dezenove tipos motivacionais e os quatro tipos motivacionais de segunda ordem nos policiais militares do DF de maneira global e especificamente em relação à variável sociodemográfica de postos (oficiais) e graduações (praças). De maneira global, os policiais militares do DF apresentaram escores maiores para os valores de primeira ordem de: Benevolência Cuidado ($M=5,21$; $DP=0,69$); Segurança Social ($M=5,06$; $DP=0,75$); Universalismo Compromisso ($M=5,01$; $DP=0,75$); Benevolência Dependência ($M=5,01$; $DP=0,77$) e Segurança Pessoal ($M=4,89$; $DP=0,70$). Por outro lado, os valores com menores escores foram os de: Estimulação ($M=3,70$; $DP=0,94$); Poder Domínio ($M=3,08$; $DP=1,18$) e Poder sobre Recursos ($M=2,45$; $DP=0,99$). Para os valores de segunda ordem, os policiais militares do DF apresentaram maiores escores para Autotranscendência ($M=4,99$; $DP=0,59$) e Conservação ($M=4,49$; $DP=0,638$) e menores para Abertura à Mudança ($M=4,32$; $DP=0,66$) e Autopromoção ($M=3,99$; $DP=0,57$).

Para verificação das diferenças entre valores entre as variáveis sociodemográficas de postos (oficiais) e graduações (praças), os policiais foram categorizados nesses dois grupos, sendo, conforme já dito, os oficiais, aqueles policiais militares dos postos de aspirante-a-oficial, segundo-tenente, primeiro-tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel e as praças sendo os policiais militares das graduações de soldado, cabo, terceiro-sargento, segundo-sargento, primeiro-sargento e subtenente. Assim, para essa diferenciação, foi utilizada a técnica estatística do Teste t de amostras independentes.

Nesse sentido, os resultados apresentaram significância somente para os seguintes valores de primeira ordem: Em Autodireção de Pensamento os oficiais ($M=4,82$; $DP=0,69$)

apresentaram médias maiores que os praças ($M=4,37$; $DP=0,94$) com diferença significativa $t(458)=3,109$, $p=0,016$; em Autodireção de Ação os oficiais ($M=4,96$; $DP=0,67$) apresentaram médias maiores que os praças ($M=4,64$; $DP=0,93$) com diferença significativa $t(458)=2,213$, $p=0,010$; em Realização os oficiais ($M=4,27$; $DP=0,70$) apresentaram médias maiores que os praças ($M=3,89$; $DP=1,02$), com diferença significativa $t(458)=2,384$, $p=0,020$; em Tradição os oficiais ($M=4,68$; $DP=0,594$) apresentaram média levemente maiores que os praças ($M=4,43$; $DP=0,96$) com diferença significativa $t(458)=1,681$, $p=0,020$ e em Universalismo Natureza os oficiais ($M=4,54$; $DP=2,85$) apresentaram médias maiores que os praças ($M=4,49$; $DP=0,99$) com diferença significativa $t(458)=0,250$, $p < 0,001$. Por sua vez, para os valores de segunda ordem, apenas em Abertura à Mudança, os oficiais ($M=4,63$; $DP=0,50$) apresentaram médias maiores que os praças ($M=4,33$; $DP=0,67$) com diferença significativa $t(458)=2,892$, $p < 0,035$.

Dando sequência, tendo sido estabelecido o segundo objetivo específico de mensurar as Metas de Autoimagem e Compaixão dos policiais militares do DF de maneira global, por fator e nas variáveis de postos (oficiais) e graduações (praças), tipo de unidade em que trabalham (administrativas ou operacionais) e tempo de serviço. Em relação à mensuração das Metas de Autoimagem e Compaixão, após análises descritivas, encontrou-se como resultado que os policiais militares do DF apresentam escores maiores para metas de compaixão ($M=4,25$; $DP=0,49$) do que para metas de autoimagem ($M=3,48$; $DP=0,43$). Por sua vez, após realização dos Testes t para amostras independentes não foram encontradas diferenças significativas entre os dois tipos de metas (autoimagem e compaixão) nem para as categorias de oficiais e praças, tampouco em relação ao tipo de unidade em que os policiais militares trabalham (administrativas ou operacionais).

Para se verificar a significância das diferenças das médias entre os grupos de policiais categorizados de acordo com o seu tempo de serviço, divididos em policiais com menos de 10

anos, entre 11 e 20 anos e com mais de 20 anos, foram encontradas algumas diferenças significativas por meio da análise de variância unidirecional (*OneWay ANOVA*). Após a realização desses testes estatísticos, foram encontradas diferenças significativas para as metas de autoimagem, conforme pode ser comprovado na Tabela 17 abaixo.

Tabela 19
Resultados da ANOVA

		ANOVA				
		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	gl	Médio	F	Sig.
Autoimagem	Entre Grupos	4,749	3	1,583	3,036	,029
	Nos grupos	280,039	537	,521		
	Total	284,788	540			
Compaixão	Entre Grupos	,920	3	,307	1,257	,288
	Nos grupos	131,031	537	,244		
	Total	131,951	540			

Assim, foram então analisadas as diferenças médias entre os grupos para metas de autoimagem através de testes *post hoc* de Bonferroni e, de acordo com os resultados, a comparação entre os policiais com mais de 20 anos de serviço e os policiais entre 11 e 20 anos de serviço apresentaram significância $F(3,537)=3,036$, $p=0,029$. Portanto, conforme pode ser observado nas Tabelas 18 e 19 abaixo, policiais militares com mais de 20 anos de serviço ($M=3,56$, 95% IC [3,22;3,63], $DP =,0607$) apresentaram maiores escores que os policiais com tempo de serviço compreendido entre 11 e 20 anos ($M=3,30$, 95% IC [3,10;3,49], $DP =,0686$).

Tabela 20

Análises descritivas da comparação entre metas de autoimagem para grupos de policiais por tempo de serviço

		Descritivas							
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Metas de Autoimagem	não respondeu	36	3,4286	,60711	,10119	3,2232	3,6341	2,25	5,00
	Até 10 anos	149	3,4086	,67299	,05513	3,2997	3,5176	1,50	4,75
	11 a 20 anos	51	3,3013	,68672	,09616	3,1082	3,4945	2,00	5,00
	mais de 20 anos	305	3,5671	,76203	,04363	3,4812	3,6529	1,25	5,00
	Total	541	3,4892	,72621	,03122	3,4278	3,5505	1,25	5,00

Tabela 21

Resultados dos testes *post hoc*

		Comparações múltiplas						
		Bonferroni						
Variável dependente	Tempo de serviço	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%			
					Limite inferior	Limite superior		
Autoimagem	não respondeu	menos de 10 anos	,02001	,13411	1,000	-,3351	,3751	
		11 a 20 anos	,12732	,15720	1,000	-,2889	,5436	
		mais de 20 anos	-,13843	,12726	1,000	-,4754	,1986	
	Até 10 anos	não respondeu	-,02001	,13411	1,000	-,3751	,3351	
		11 a 20 anos	,10732	,11715	1,000	-,2029	,4175	
		mais de 20 anos	-,15844	,07218	,171	-,3496	,0327	
	11 a 20 anos	não respondeu	-,12732	,15720	1,000	-,5436	,2889	
		menos de 10 anos	-,10732	,11715	1,000	-,4175	,2029	
		mais de 20 anos	-,26576	,10925	,092	-,5551	,0235	
		mais de 20 anos	,13843	,12726	1,000	-,1986	,4754	
	mais de 20 anos	não respondeu	,15844	,07218	,171	-,0327	,3496	
		menos de 10 anos	,26576	,10925	,092	-,0235	,5551	

Após os resultados até aqui apresentados, passa-se a analisar o estabelecido no terceiro objetivo específico, que foi o de mensurar o Comprometimento Organizacional afetivo dos policiais militares do DF de maneira global e nas variáveis de postos (oficiais) e graduações (praças), tipo de unidade em que trabalham (administrativas ou operacionais), tempo no posto ou graduação e tempo de serviço. A categorizações para tempo de serviço foram as mesmas já descritas anteriormente e, para mensurar o tempo no posto ou graduação, caracterizados participantes foram caracterizados como até cinco anos e mais de cinco anos.

Dessa forma, de maneira global, os policiais militares do DF apresentaram escores de comprometimento ($M=3,97$; $DP=0,98$) acima da média da escala (tipo Likert de seis pontos). Para as categorizações de oficiais e praças, tipo de unidade que trabalham e tempo no posto ou graduação foram realizados Testes t para amostras independentes. Em relação ao primeiro caso, foram encontradas diferenças entre oficiais ($M=4,67$; $DP=0,68$) e praças ($M=3,88$; $DP=0,97$) com diferença significativa $t(458)=5,225$, $p < 0,001$. Por outro lado, não foram encontradas diferenças significativas de comprometimento entre policiais militares que trabalham em unidades administrativas e operacionais, tampouco em relação ao tempo em que esse policial está no seu posto ou graduação.

Para mensuração de comprometimento na categorização de tempo de serviço, assim como na variável de Metas de Autoimagem e Compaixão, como a categorização foi feita em três grupos, foi desenvolvida uma ANOVA unidirecional com testes *post hoc*. Os resultados indicaram diferenças significativas para essa variável, como pode ser confirmado pela Tabela 20. Na Tabela 21 pode-se ter uma melhor visualização das médias apresentadas em cada uma das categorias.

Tabela 22
Resultados da ANOVA

ANOVA					
Comprometimento					
	Soma dos		Quadrado		
	Quadrados	gl	Médio	F	Sig.
Entre Grupos	13,004	3	4,335	4,512	,004
Nos grupos	515,925	537	,961		
Total	528,929	540			

Tabela 23
Análises descritivas da comparação entre Comprometimento Organizacional para grupos de policiais por tempo de serviço

Descritivas								
Comprometimento								
					Intervalo de confiança de 95% para média			
					Limite	Limite		
	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	inferior	superior	Mínimo	Máximo
não respondeu	36	3,9457	,38245	,06374	3,8163	4,0751	2,57	5,00
Até 10 anos	149	4,1380	,99306	,08135	3,9772	4,2987	1,43	9,14
11 a 20 anos	51	4,2353	1,00237	,14036	3,9534	4,5172	1,00	5,86
mais de 20 anos	305	3,8395	1,01731	,05825	3,7248	3,9541	1,00	6,00
Total	541	3,9661	,98970	,04255	3,8825	4,0496	1,00	9,14

Após análise das duas tabelas anteriores e dos testes *post hoc* apresentados na Tabela 22 abaixo, o grau de comprometimento entre policiais com até 10 anos de serviço e os com mais de 20 anos de serviço apresentou diferença significativa $F(3,537)=4,512, p=0,004$. Portanto, policiais militares com mais de 20 anos de serviço ($M = 3,84, 95\% \text{ IC } [3,72;3,95], DP = 1,02$) apresentaram menores escores de comprometimento do que os policiais até 10 anos de tempo de serviço ($M = 4,13, 95\% \text{ IC } [3,97;4,29], DP = ,099$). Além disso, também houve diferença significativa entre os outros dois grupos $F(3,537)=4,512, p=0,004$, onde os policiais militares com mais de 20 anos de serviço ($M = 3,84, 95\% \text{ IC } [3,72;3,95], DP = 1,02$) apresentaram médias menores que os policiais com tempo de serviço compreendido entre 11 e

20 anos ($M = 4,23$, 95% IC [3,95;4,51], $DP = 1,00$). Não houve diferença significativa de Comprometimento Organizacional entre os policiais militares com até 10 anos e os com tempo de serviço compreendido entre 11 e 20 anos e, é importante ressaltar que este último grupo foi quem apresentou maiores escores para Comprometimento Organizacional.

Tabela 24

Resultados dos testes *post hoc*

Comparações múltiplas						
Variável dependente: Comprometimento Organizacional						
Bonferroni						
(I)	(J)	Diferença		Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
Cat_temp_serv	Cat_temp_serv	média (I-J)	Erro Padrão		Limite inferior	Limite superior
não respondeu	Até 10 anos	-,19230	,18203	1,000	-,6743	,2897
	11 a 20 anos	-,28963	,21337	1,000	-,8546	,2754
	mais de 20 anos	,10621	,17274	1,000	-,3512	,5636
Até 10 anos	não respondeu	,19230	,18203	1,000	-,2897	,6743
	11 a 20 anos	-,09732	,15902	1,000	-,5184	,3238
	mais de 20 anos	,29851*	,09797	,015	,0391	,5579
11 a 20 anos	não respondeu	,28963	,21337	1,000	-,2754	,8546
	Até 10 anos	,09732	,15902	1,000	-,3238	,5184
	mais de 20 anos	,39583*	,14828	,047	,0032	,7885
mais de 20 anos	não respondeu	-,10621	,17274	1,000	-,5636	,3512
	Até 10 anos	-,29851*	,09797	,015	-,5579	-,0391
	11 a 20 anos	-,39583*	,14828	,047	-,7885	-,0032

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Após apresentados os resultados encontrados relacionados aos três primeiros objetivos específicos da presente dissertação, onde foram exploradas as três variáveis de maneira global e relacionadas a algumas variáveis sociodemográficas, passa-se a demonstrar os resultados obtidos em relação ao quarto objetivo específico, de mensurar as correlações entre as variáveis nos policiais militares do DF.

4.5.1 Correlações

Conforme já apresentado anteriormente, o quarto objetivo específico deste trabalho é mensurar as possíveis associações entre as três variáveis principais. Antes, porém, visando facilitar o entendimento dos resultados apresentados nas tabelas de correlações e regressões, apresenta-se a Tabela 23, contendo as abreviações utilizadas nas variáveis e seu significado.

Tabela 25
Abreviações e conceitos

Valores Humanos			
SIGLA	TIPO MOTIVACIONAL	CONCEITO	VALOR HUMANO
SDT	Autodireção de Pensamento	Liberdade para cultivar suas próprias ideias e habilidades	Abertura à Mudança
SDA	Autodireção de Ação	Liberdade para determinar suas próprias ações.	
ST	Estimulação	Excitação, novidade e mudança.	
HE	Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo.	
AC	Realização	Sucesso de acordo com os padrões sociais.	Autopromoção
POD	Poder de Domínio	Poder pelo exercício de controle sobre outras pessoas.	
POR	Poder sobre Recursos	Poder pelo controle sobre materiais e recursos sociais.	
FAC	Face	Manutenção da imagem pública e evitação de humilhações.	
SES	Segurança Social	Segurança e estabilidade da sociedade (mais ampla).	Conservação
SEP	Segurança Pessoal	Segurança em seu ambiente imediato	
TR	Tradição	Manutenção e preservação da cultura, família ou religião.	
COR	Conformidade com Regras	Conformar-se com regras, leis e obrigações formais.	
COI	Conformidade Interpessoal	Evitar chatear ou machucar outras pessoas.	
HUM	Humildade	Reconhecimento da própria insignificância em um contexto amplo.	

Continuação		Tabela 25	
BEC	Benevolência Cuidado	Devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo.	
BED	Benevolência Dependência	Ser um membro confiável e fidedigno do endogrupo.	
UNN	Universalismo Natureza	Preservação do ambiente natural.	Autotranscendência
UNT	Universalismo Tolerância	Aceitação e compreensão daqueles que são diferentes de si mesmo.	
UNC	Universalismo Compromisso	Comprometimento com igualdade, justiça e proteção de todas as pessoas.	
Metas de Autoimagem e Compaixão			
SIGLA	TIPO DE META	CONCEITO	
AUTO	Metas de Autoimagem	<p>Querem que as pessoas reconheçam suas qualidades. Interações sociais são como uma soma zero na natureza, com ganhos para uma pessoa chegando às custas de perdas para outra e segurando crenças individualistas sobre cuidados. São altas em autoconsciência pública, ansiedade social e insegurança de ligação, bem como falta de compaixão por si mesmas</p> <p>Querem ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los. Transcendência espiritual superior, sentindo que toda a vida está interligada, responsabilidade compartilhada entre criaturas; sentem uma responsabilidade pessoal para outras pessoas que se estendem através de gerações e dentro de uma comunidade.</p>	
COMP	Metas de Compaixão		
Comprometimento Organizacional			
SIGLA	CONCEITO		
COMPRAF	Estado psicológico positivo caracterizado pela relação do indivíduo com a sua organização em que existe identificação e envolvimento do empregado. Surge quando o indivíduo se identifica com organização, internalizando, dessa forma, os valores, envolvendo-se com papéis de trabalho e desejando permanecer nela.		

Por conseguinte, segue-se com os resultados encontrados nas correlações entre as variáveis estabelecidas para a presente pesquisa de maneira gradativa. Assim, serão

apresentadas primeiramente as correlações entre Valores Humanos e Metas de Autoimagem e Compaixão, depois entre Valores Humanos e Comprometimento Organizacional e, por fim, entre Metas de Autoimagem Compaixão e Comprometimento Organizacional. Para a realização das correlações entre os dezenove tipos motivacionais de Valores e Metas de Autoimagem e Compaixão foi utilizado o procedimento recomendado por Schwartz (1994), com médias centralizadas com o objetivo de se reduzir o viés de aquiescência. Com objetivo de facilitar a visualização de resultados, as análises foram feitas com os tipos motivacionais associados aos seus valores de segunda ordem.

Portanto, a primeira análise se deu em relação aos tipos motivacionais relacionados ao valor de segunda ordem de Abertura à Mudança e Metas de Autoimagem e Compaixão, que não apresentaram nenhuma correlação significativa, conforme resultados apresentados na observados na Tabela 24 abaixo.

Tabela 26

Correlações entre valores de Abertura à Mudança e Metas de Autoimagem e Compaixão

		Correlações					
		SDT	SDA	ST	HE	AUTO	COMP
AUTO	Correlação de Pearson	-0,064	-0,038	-0,036	0,048	1	
COMP	Correlação de Pearson	0,064	0,038	0,036	-0,048	0,243**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

No mesmo sentido, mas para os tipos motivacionais relacionados ao valor de segunda ordem de Autopromoção e as Metas de Autoimagem e Compaixão, conforme observado na Tabela 25, houve correlações significativas entre os tipos motivacionais de Poder sobre Recursos e Metas de Autoimagem (0,221), Poder sobre Recursos e Metas de Compaixão (-0,221), Face e Metas de Autoimagem (0,192) e Face e Metas de Compaixão (-0,192).

Tabela 27

Correlações entre valores de Autopromoção e Metas de Autoimagem e Compaixão

		Correlações					
		AC	POR	POD	FAC	AUTO	COMP
AUTO	Correlação de Pearson	0,266**	0,221**	0,153**	0,192**	1	
COMP	Correlação de Pearson	-0,266**	-0,221**	-0,153**	-0,192**	0,0243**	1

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Por seu turno, para os tipos motivacionais relacionados ao valor de segunda ordem de Conservação e as Metas de Autoimagem e Compaixão, conforme observado na Tabela 26, houve correlação significativa e positiva entre os tipos motivacionais de Segurança Social e Metas de Autoimagem (-0,143), Segurança Social e Metas de Compaixão (0,143), Segurança Pessoal e Metas de Autoimagem, Conformidade com Regras e Metas de Autoimagem (-0,195), Conformidade com Regras e Metas de Compaixão (0,195), Humildade e Metas de Autoimagem (-0,089) e Humildade e Metas de Compaixão (0,089).

Tabela 28

Correlações entre valores de Conservação e Metas de Autoimagem e Compaixão

		Correlações							
		SES	SEP	COR	COI	TR	HUM	AUTO	COMP
AUTO	Correlação de Pearson	-0,143**	0,042	-0,195**	0,047	0,020	-0,089*	1	
COMP	Correlação de Pearson	0,143**	-0,042	0,195**	-0,047	-0,020	0,089*	0,243**	1

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Ademais, seguindo o mesmo procedimento já descrito acima, para os tipos motivacionais relacionados ao valor de segunda ordem de Autotranscendência e as Metas de Autoimagem e Compaixão, conforme observado na Tabela 27, foram encontradas correlações

significativas entre os tipos motivacionais de Universalismo Natureza e Metas de Autoimagem (-0,187), Universalismo Natureza e Metas de Compaixão (0,187), Universalismo Tolerância e Metas de Autoimagem (-0,324) e Universalismo Tolerância e Metas de Compaixão (0,324).

Tabela 29

Correlações entre valores de Autotranscendência e Metas de Autoimagem e Compaixão

		Correlações						
		BED	BEC	UNN	UNC	UNT	AUTO	COMP
AUTO	Correlação de Pearson	-0,008	-0,076	-0,086*	-0,187**	-0,324**	1	
COMP	Correlação de Pearson	0,008	0,076	0,086*	0,187**	0,324**	0,243**	1

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Após realizadas as correlações entre os tipos motivacionais de primeira ordem e as Metas de Autoimagem e Compaixão, realizou-se processo similar levando em conta os valores de segunda e terceira ordens e as Metas de Autoimagem e Compaixão, conforme podemos observar nas Tabelas 28 e 29. Assim, de acordo com os resultados encontrados, houve correlações significativas entre os valores de segunda ordem de Autotranscendência e Metas de Autoimagem (-0,266), Autotranscendência e Metas de Compaixão (0,266), Autopromoção e Metas de Autoimagem (0,335) e Autopromoção e Metas de Compaixão (-0,335). Por outro lado, quando são tomados por base os valores de terceira ordem, as correlações significativas ocorrem entre Valores Sociais e Metas de Autoimagem (-,0258) Valores Sociais e Metas de Compaixão (0,258), Valores Pessoais e Metas de Autoimagem (0,258) e entre Valores Pessoais e Metas de Compaixão (0,258).

Tabela 30

Correlações entre valores de segunda ordem e metas Autoimagem e Compaixão

		Correlações					AUTO	COMP
		Autotranscendência	Abertura à Mudança	Autopromoção	Conservação			
AUTO	Correlação de Pearson	-0,266**	-0,043	0,335**	-0,078	1		
COMP	Correlação de Pearson	0,266**	0,043	-0,335**	0,078	0,243**	1	

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Tabela 31

Correlações entre valores de terceira ordem e metas Autoimagem e Compaixão

		Correlações			
		ValSociais	ValPessoais	AUTO	COMP
AUTO	Correlação de Pearson	-0,258**	0,258**	1	
COMP	Correlação de Pearson	0,258**	-0,258**	0,243**	1

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Para mais, também fazia parte do segundo objetivo específico testar os Valores Humanos e o fenômeno de Comprometimento Organizacional, onde se seguiu a mesma linha de raciocínio das correlações anteriores inicialmente com os tipos motivacionais de primeira ordem agrupados por valores de segunda ordem e posteriormente os valores de segunda e terceira ordens e Comprometimento Organizacional, conforme seguem as tabelas abaixo.

Tabela 32

Correlações entre tipos motivacionais de Abertura à Mudança e Comprometimento Organizacional

		Correlações				
		SDT	SDA	ST	HE	COMPRAF
COMPRAF	Correlação de Pearson	-0,013	0,033	0,131**	0,048	1

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Conforme pode ser observado na Tabela 30, para os tipos motivacionais relacionados ao valor de segunda ordem de Abertura à Mudança, apenas foram encontradas correlações significativas entre Estimulação e Comprometimento Organizacional (0,131). Por outro lado, para o valor de segunda ordem de Autopromoção, somente foi encontrada uma correlação significativa entre o tipo motivacional de Realização e Comprometimento Organizacional (0,103), conforme é apresentado na Tabela 31 abaixo.

Tabela 33

Correlações entre tipos motivacionais de Autopromoção e Comprometimento Organizacional

		Correlações				
		AC	POD	POR	FAC	COMPRAF
COMPRAF	Correlação de Pearson	0,103*	0,011	0,031	0,035	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Por sua vez, quando são avaliadas as correlações entre os tipos motivacionais de segunda ordem relacionados à Conservação, foram encontradas correlações significativas entre Segurança Social (0,087), Tradição (,0175) e Conformidade com Regras (0,085) e Comprometimento Organizacional, de acordo com o apresentado na Tabela 32. Em contrapartida, na Tabela 33 são apresentadas as correlações significativas entre os tipos motivacionais relacionados ao valor de segunda ordem de Autotranscendência, onde Comprometimento Organizacional apresentou correlações significativas com Benevolência Dependência (0,132), Universalismo Natureza (0,116) e Universalismo Tolerância (0,104).

Tabela 34

Correlações entre tipos motivacionais de Conservação e Comprometimento Organizacional

		Correlações						
		SES	SEP	TR	COR	COI	HUM	COMPRAF
COMPRAF	Correlação de Pearson	0,087*	0,036	0,175**	0,085*	0,019	0,072	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Tabela 35

Correlações entre tipos motivacionais de Autotranscendência e Comprometimento Organizacional

		Correlações					
		BEC	BED	UNN	UNT	UNC	COMPRAF
COMPRAF	Correlação de Pearson	0,073	0,132**	0,116**	0,104*	0,052	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Ademais, além dos tipos motivacionais de primeira ordem, também se julgou importante testar as correlações entre os valores de segunda ordem (Abertura à Mudança, Autopromoção, Conservação e Autotranscendência), bem como de terceira (Valores com Foco Social e Valores com Foco Pessoal) com Comprometimento Organizacional, conforme pode ser concluído pela Tabela 34 abaixo, que apresenta os resultados encontrados após a realização desse procedimento estatístico.

Tabela 36

Correlações entre Valores de segunda e terceira ordens e Comprometimento Organizacional

		Correlações						
		Abertura autotrans à Autopro			Valores_ Valores_		COMPRAF	
		conservação	Mudança	moção	Conservação	Sociais		Pessoais
COMPRAF	Correlação de Pearson	0,141**	0,069	0,079	0,124**	0,146**	0,076	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Assim sendo, há correlação significativa entre Comprometimento Organizacional e os valores de segunda ordem de Autotranscendência (0,141) e Conservação (0,124), bem como, também há uma correlação significativa entre os valores de terceira ordem de Foco Social e Comprometimento Organizacional (0,146). Uma vez apresentadas as correlações entre Valores Humanos e Comprometimento Organizacional encontradas nas pesquisas com policiais militares do DF e seguindo a trilha estabelecida nos objetivos específicos do presente trabalho, também foram realizados os procedimentos estatísticos para identificar possíveis

correlações entre as variáveis de Metas de Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional, cujos resultados encontrados são apresentados na Tabela 35.

Tabela 37

Correlações entre Metas de Autoimagem e Compaixão Comprometimento Organizacional

		Correlações		
		AUTO	COMP	COMPRAF
AUTO	Correlação de Pearson	1		
COMP	Correlação de Pearson	0,243**	1	
COMPRAF	Correlação de Pearson	0,077	0,129**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Somente foi encontrada correlação significativa entre Metas de Compaixão e Comprometimento Organizacional (0,129) e, desse modo, são finalizados os resultados relacionados ao quarto objetivo específico do presente estudo. Isto posto, após realizadas todas as análises de associação entre as variáveis definidas, passa-se a apresentar os resultados relativos às regressões realizadas e a testagem da relação entre Valores Humanos e Comprometimento Organizacional e se existe mediação de Metas de Autoimagem e Compaixão entre essa relação.

Assim, os resultados encontrados demonstram que a primeira hipótese foi parcialmente confirmada, pois somente os valores de segunda ordem de Autotranscendência foram e positivamente correlacionados com Metas de Compaixão e somente Autopromoção foi positivamente correlacionado com Metas de Autoimagem. A segunda hipótese foi confirmada, pois valores de Foco Social foram positivamente correlacionados com Metas de Compaixão, enquanto os de Foco Pessoal foram positivamente correlacionados com Metas de Autoimagem. A terceira hipótese foi confirmada, pois os valores de Foco Social foram positivamente correlacionados com Comprometimento Organizacional e, por fim, a quarta

hipótese também foi confirmada, pois Metas de Compaixão foram positivamente correlacionados com Comprometimento Organizacional.

4.5.2 Regressões

O último objetivo específico do presente trabalho foi o de testar as relações de mediação de Metas de Autoimagem e Compaixão na predição de valores sobre Comprometimento Organizacional em uma amostragem de policiais militares do DF. Para essa testagem, optou-se pela regressão linear múltipla e, considerando seu caráter exploratório, por meio do método *stepwise*, o qual seleciona por meio de critérios estatísticos qual é a melhor variável preditora. Esse tipo de regressão é muito útil principalmente em pesquisas da área de Psicologia Organizacional, onde grande parte dos estudos envolve variáveis independentes correlacionadas entre si (Abadd & Torres, 2002), que é o caso da presente pesquisa.

Nesse sentido realizou-se primeiramente uma regressão linear com todos os tipos motivacionais de primeira ordem para verificar seu poder preditor no fenômeno Comprometimento Organizacional. Os resultados dessa regressão linear são apresentados na Tabela 36 e demonstram que três modelos são significativos. O primeiro deles tem como variável preditora o tipo motivacional de Tradição e explica 3,1 % da variância da variável critério, Comprometimento Organizacional ($R^2=0,031$, $F=17,00$; $p<0,001$); o segundo modelo, com as os tipos motivacionais de Tradição e Estimulação explica 4,3% do fenômeno ($R^2=0,043$; $F=12,00$; $p<0,001$) e terceiro modelo, com as variáveis Tradição, Estimulação e Autodireção de Pensamento explica 5,1% do fenômeno na PMDF ($R^2=0,051$; $F=9,58$; $p<0,001$). Portanto, por mais que a explicação aumente com a inserção das variáveis, sugere-se que o tipo motivacional Tradição, conforme as correlações, é o maior preditor de comprometimento na PMDF.

Tabela 38.Modelo linear, método *stepwise* de regressão dos preditores de Comprom. Organizacional

	b	Erro Padrão	β	ρ	R ²	F	ρ
Modelo 1							
Constante (Comprometimento)	3,158 (2,764; 3,551)	0,201		< 0,001	0,031	17,00	<0,001
Tradição	0,183 (0,096; 0,270)	0,044	0,175	< 0,001			
Modelo 2							
Constante (Comprometimento)	2,784 (3,304; 3,265)	0,245		< 0,001			
Tradição	0,169 (0,081; 0,256)	0,044	0,161	< 0,001	0,043	12,00	<0,001
Estimulação	0,118 (0,030; 0,206)	0,045	0,112	0,009			
Modelo 3							
Constante (Comprometimento)	3,051 (2,512; 3,590)	0,275		< 0,001			
Tradição	0,186 (0,097; 0,274)	0,045	0,178	< 0,001	0,051	9,581	<0,001
Estimulação	0,148 (0,056; 0,241)	0,047	0,141	0,002			
Autodireção de Pensamento	-0,104 (-0,200; -0,007)	0,049	-0,096	0,035			

Também foi realizado o mesmo procedimento anterior, entretanto, utilizando os valores de segunda ordem. Os resultados dessa regressão *stepwise* são apresentados na Tabela 37 e indicam que apenas um modelo apresentou significância. Conforme pode ser observado, os valores de Autotranscendência explicam 2% do fenômeno de Comprometimento Organizacional na PMDF (R²=0,020; F=10,89; p=0,001).

Tabela 39Modelo linear, método *stepwise* de regressão, dos valores de segunda ordem como preditores de Comprometimento Organizacional.

	b	Erro Padrão	β	ρ	R ²	F	ρ
Modelo 1							
Constante (Comprometimento)	2,830 (2,148; 3,511)	0,347		< 0,001	0,020	10,89	0,001
Autotranscendência	0,232 (0,094; 0,371)	0,070	0,141	0,001			

Portanto, com os resultados apresentados acima, sugere-se que existe predição de Valores Humanos para o Comprometimento Organizacional na PMDF. Assim o próximo passo para a testagem foi o de identificar se a variável Metas de Autoimagem e Compaixão poderia se relacionar com as outras duas como mediadora. Nesse sentido, antes é necessário esclarecer que uma variável pode ser classificada como mediadora quando há uma relação significativa entre o a Variável Independente (VI) e a Variável Dependente (VD), bem como entre a primeira e a variável mediadora. A variável mediadora ainda prediz a variável dependente após o controle da variável independente e, por fim, quando o relacionamento entre a variável independente e a dependente é reduzida quando a variável mediadora está na equação. Além disso, é importante ressaltar que existe a mediação total, quando esta redução vai a zero e a mediação parcial, quando a redução entre o relacionamento diminui, mas não chega a zero (Tabachnick & Fidel, 2007; Vieira, 2008).

Dessa forma, foi testado se Metas de Autoimagem e Compaixão seria uma variável mediadora e, para essa testagem estatística, foi realizada uma correlação entre as variáveis, conforme apresentado na Tabela 38, que identificou (a) uma correlação significativa e positiva entre Valores Humanos e Comprometimento Organizacional (0,130), VI e VD, respectivamente; (b) uma correlação significativa e positiva entre Valores Humanos e Metas de Autoimagem e Compaixão (0,236), esta última que está sendo testada como variável mediadora; e (c) uma correlação significativa e positiva entre Metas de Autoimagem e Compaixão (mediadora) e Comprometimento Organizacional (VD).

Tabela 40

Correlações entre as três variáveis do modelo

		Correlações		
		VALORES	METAS	COMPRAF
VALORES	Correlação de Pearson	1		
METAS	Correlação de Pearson	,236**	1	
COMPRAF	Correlação de Pearson	,130**	,131**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Em sequência, foi realizada uma regressão entre a VI e a VD, cujos resultados são apresentados na Tabela 39 e indicam efeito significativo de Valores Humanos para Comprometimento Organizacional ($R^2=0,017$; $\beta=0,130$; $\rho=0,002$).

Tabela 41

Modelo linear de regressão de Valores Humanos e Comprometimento Organizacional.

	b	Erro Padrão	β	ρ	R^2	F	ρ
Modelo 1							
Constante (Comprometimento)	2,785 (2,021; 3,550)	0,389		< 0,001	0,017	9,311	0,002
Valores	0,268 (0,095; 0,440)	0,088	0,130	0,002			

O próximo passo foi rodar uma regressão linear entre a VI (Valores Humanos) e Metas de Autoimagem e Compaixão, cujos resultados são apresentados na Tabela 40 e indicam que Valores Humanos tem efeito significativo em Metas de Autoimagem e Compaixão ($R^2=0,056$; $\beta=0,236$, $\rho<0,001$).

Tabela 42

Modelo linear de regressão de Valores Humanos para Metas de Autoimagem e Compaixão.

	b	Erro Padrão	β	ρ	R^2	F	ρ
Modelo 1							
Constante (Metas)	2,952 (2,601; 3,302)	0,178		< 0,001	0,056	31,793	<0,001
Valores	0,227 (0,148; 0,306)	0,040	0,236	< 0,001			

Em sequência, foi rodada uma regressão entre Metas de Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional, que é apresentada na Tabela 41 e indica que Metas de Autoimagem e Compaixão tem efeito significativo em Comprometimento Organizacional ($R^2=0,017$; $\beta=0,131$, $\rho=0,002$).

Tabela 43

Modelo linear de regressão de Metas de Autoimagem e Compaixão para Comprometimento Organizacional.

	b	Erro Padrão	β	ρ	R^2	F	ρ
Modelo 1							
Constante (Comprometimento)	2,857 (2,144; 3,570)	0,363		< 0,001	0,017	9,454	0,002
Metas	0,281 (0,101; 0,460)	0,091	0,131	0,002			

Passa-se a próxima etapa, que é rodar uma regressão linear utilizando as três variáveis envolvidas na regressão, Valores Humanos, Metas de Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional. Isso se dá para a verificação se a variável é mediadora através da análise dos β das variáveis envolvidas (Tabachnick & Fidel, 2007). Como o índice foi significativo na relação original entre VI e VD ($R^2=0,017$; $\beta=0,130$; $\rho=0,002$), caso o β de Metas de Autoimagem e Compaixão se torne significativo e o β de Valores deixe de sê-lo ou diminua, ter-se-ia uma mediação. (Tabachnick & Fidel, 2007; Vieira, 2008).

Tabela 44

Modelo linear regressão de Valores Humanos e Metas de Autoimagem e Compaixão como preditores de Comprometimento Organizacional

	b	Erro Padrão	β	ρ	R^2	F	ρ
Modelo 1							
Constante (Comprometimento)	2,857 (2,144; 3,570)	0,363		< 0,001	0,017	9,454	0,002
Metas	0,281 (0,101; 0,460)	0,091	0,131	0,002			
Modelo 2							
Constante (Comprometimento)	2,113 (1,179; 3,048)	0,476		< 0,001			
Metas	0,228 (0,044; 0,411)	0,094	0,106	0,015	0,028	7,661	0,001
Valores	0,216 (0,040; 0,393)	0,090	0,105	0,017			

Portanto, conforme observado na Tabela 42 em comparação com as quatro anteriores, pode-se concluir que Valores Humanos afeta significativamente Metas de Autoimagem e Compaixão ($R^2=0,056$; $\beta=0,236$, $\rho<0,001$) e Comprometimento Organizacional ($R^2=0,017$; $\beta=0,130$; $\rho=0,002$), bem como Metas de Autoimagem e Compaixão afetam significativamente Comprometimento Organizacional ($R^2=0,017$; $\beta=0,131$, $\rho=0,002$). Além disso, quando há a inserção da variável Metas de Autoimagem e Compaixão na equação, o β de Valores Humanos diminui, mas não chega a zero ($R^2=0,028$; $\beta=0,105$, $\rho=0,002$). Desta maneira, entende-se que existe mediação, mas ela não é completa (Abbad & Torres, 2002; Tabachnick & Fidel, 2007; Vieira, 2008). Portanto, conclui-se que há uma mediação parcial de Metas de Autoimagem e Compaixão na relação entre Valores Humanos e Comprometimento Organizacional. Desta forma, apresentada a introdução, o referencial teórico, o método e os resultados encontrados na presente pesquisa, passa-se a discutir os resultados encontrados em relação às bases teórica e metodológica existente no próximo capítulo.

Capítulo 5

Discussão

Assim como nos capítulos anteriores, a discussão também seguirá a mesma ordem estabelecida nos objetivos específicos, todavia, preliminarmente é necessário abordar os resultados encontrados na confirmação das estruturas fatoriais dos instrumentos utilizados na presente pesquisa. Nesse sentido, os resultados encontrados após realização da CFA no PVQ-R e seguindo procedimento similar ao adotado pelo estudo que apresentou evidências de validade da escala para sua utilização no contexto brasileiro, desenvolvido por Torres et al. (2016), com a realização de CFAs para cada um dos quatro valores de segunda ordem (Abertura à Mudança, Autopromoção, Autotranscendência e Conservação) encontrou valores de ajuste bastante satisfatórios, confirmando a robustez do modelo. No presente estudo foram confirmadas as estruturas dos dezenove valores, com ajustes muito bons para GFI em quase todos os modelos, com exceção de Conservação (ajuste bom) e para RMSEA em todos; ajuste bom para GFI, AGFI, CFI, TLI (Autotranscendência), PCFI; e ajuste sofrível (moderado) para $X^2/g.l.$ e TLI, com exceção de Autotranscendência, que teve ajuste bom nesse quesito (Marôco, 2010). Portanto, sugere-se aqui a confirmação da estrutura da escala e sua adequabilidade para utilização na presente pesquisa.

Em relação à escala de Metas de Autoimagem e Compaixão, sua versão original possui treze itens e, conforme já abordado, essa variável pode ser boa preditora de suporte social, mudanças em aprendizado, na busca por alcance de metas, ansiedade e disforia, qualidade de relacionamento, capacidade de resposta, saúde, engajamento escolar, envelhecimento ativo, solidão, dentre outros dentre outros diversos estudos relevantes. Assim, há grande pertinência científica do tema e de sua utilidade social. Através da utilização de diversas técnicas recomendadas na literatura (Beaton et al., 2000; Brislin, 1970; Cassep Borges, Balbinotti & Teodoro, 2010; Hernandez-Nieto, 2002; Vijver & Hambleton, 1996),

realizou-se processos de tradução seguida de tradução reversa, sendo a escala submetida posteriormente a um comitê de especialistas que avaliou suas evidências de validade por meio do CVC, com resultados excelentes para quase todos os treze itens da escala. Apenas pois o Item 1 apresentou baixa pontuação em relação à clareza de linguagem e pertinência prática; bem como os Itens 2 e 7, que apresentaram baixo escores, mas somente em clareza da linguagem. Como os critérios desse último método dizem respeito à clareza da linguagem, pertinência teórica e pertinência prática, reforça-se que essa escala, muito pouco utilizada em pesquisas brasileiras, pode trazer significativos resultados para a literatura nacional, principalmente na redução de problemas comuns atualmente, como suporte social, ansiedade, engajamento escolar, dentre outros.

Com esta base, obtida após a primeira fase, foi realizada a EFA, que confirmou a estrutura bifatorial da escala, conforme versão original na língua inglesa, com estatísticas de item, consistência internas e confiabilidade em índices satisfatórios e com os Itens 3 e 11 apresentando as duas cargas fatoriais mais altas no modelo testado nesse procedimento. Contudo, os Itens 1, 2 e 13 obtiveram escores fatoriais abaixo de 0,30 e foram retirados do modelo. O Item 1, por sinal, foi o que apresentou o menor índice de CVC, pois realmente o conteúdo acaba ficando confuso (*Evitar fazer coisas que não são úteis para você ou para os outros*). A sentença começa com o verbo *evitar*, depois apresenta o termo *coisas que não são úteis*. O Item 2 também não apresentou um índice de clareza linguística alto, o que certamente influenciou em sua carga fatorial. O Item 13, por fim, apesar do elevado índice de CVC, provavelmente apresentou baixa carga fatorial por também demonstrar certa confusão em medir tanto autoimagem quanto compaixão. Esses itens estão presentes na versão original e, portanto, na busca de melhores índices de ajuste da escala, podem ser reescritos para mensurar melhor esse fenômeno no Brasil, já que com a eliminação de dois itens de

autoimagem, esse fenômeno ficou com dois itens a menos que compaixão na versão final da escala, o que pode ter influenciado em sua medição.

Ademais, com base no modelo resultado da EFA realizou-se uma CFA, procedimento mais robusto e com uma amostra maior que a primeira, que indicou índices de adequação satisfatórios (Hair et al., 2009; Maroco, 2010), mas abaixo do esperado e com uma relevante indicação de correlação entre dois erros dos Itens 11 e 12. Entretanto, a covariância supracitada pode ocorrer devido à semelhança de conteúdo entre esses itens, os conceitos subjacentes do Item 11 (ser solidário - dar suporte) são muito próximos aos do Item 12 (exercer uma diferença positiva). Desta forma, foi testado um modelo com estes itens correlacionados e outro com a exclusão do Item 12, que, conforme pode ser visto na Tabela 5, apresentou menor escore fatorial (0,649) que o Item 11 (0,737). Portanto, como os índices de ajuste do Modelo 2 foram melhores que os outros dois testados, não foi eliminado nenhum outro item após a CFA, e optou-se pela manutenção do segundo modelo testado, com dez itens e dois erros correlacionados. Assim, por mais que tenham ficado com conteúdo similar na versão em português, a retirada de um deles poderia significar prejuízo na mensuração do fenômeno. Mas essa base é importante, pois pesquisas futuras podem testar apenas alterações textuais alinhadas à redução de viés transcultural para obter melhores resultados de ajuste.

Neste sentido, os índices encontrados na versão final foram muito bons para GFI, bons para AGFI, TLI, RMSEA e PCFI e sofríveis (moderados) para $\chi^2/g.l$ e CFI (Marôco, 2010). Assim, a versão final da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão com evidências de validade para uso no contexto brasileiro, após as etapas de tradução e validação, análise fatorial exploratória e análise fatorial confirmatória ficou estabelecida com dez itens. Entende-se, portanto, que a estrutura latente do construto foi confirmada com algumas alterações em relação à sua versão original. Após a realização dos presentes testes pode-se minimizar vieses comuns em pesquisas transculturais (Smith et al., 2013), pois o processo de

tradução e retradução em várias etapas, com a participação de especialista, atenção a questões culturais e de linguística e o cuidado na administração do instrumento aos policiais reduz o viés de constructo, de instrumento e de administração. Assim, por mais que a amostra não seja representativa da população brasileira, pode-se afirmar que os instrumentos apresentam equivalência funcional, estrutural e métrica (Smith et al., 2013). Entretanto, sabendo que, apesar dos índices serem satisfatórios, ainda é possível melhorá-los, pois ainda a tendência é o aprimoramento da escala. Isto pode ser feito, por exemplo, por meio da formulação de dois novos itens a partir do Item 8 da sua versão final ou da reescrita dos Itens 8 e 9, o que poderia diminuir a covariância entre os termos de ser solidário (dar suporte) e exercer a diferença positiva na vida de outrem. Essas questões, no entanto, não impedem, ao contrário, tornam necessário difundir a escala de Metas de Autoimagem e Compaixão para aplicação maior no contexto brasileiro, em amostras diferentes para uma busca mais aprofundada de explicação de fenômenos psicológicos antecedentes e consequentes, bem como, aprimorar sua estrutura latente e evidências de validade através de novas testagens.

Dando continuidade, o terceiro instrumento utilizado na presente pesquisa foi a Escala de Comprometimento Organizacional desenvolvida e publicada por Bastos e Aguiar (2015). Neste trabalho os autores apresentaram duas versões da escala, uma completa, com doze itens e outra reduzida, com sete. Para a presente pesquisa, ambas foram testadas por meio de CFA buscando o melhor ajuste que mediria esse fenômeno. Assim, após análises das cargas fatoriais e dos índices de ajuste, verificou-se que o modelo maior apresentou ajuste inaceitável para RMSEA, ruim para $X^2/g.l$, sofrível (moderado) para GFI, AGFI, CFI e TLI e ajuste bom somente para PCFI (Marôco, 2010). Por outro lado, quando se observa os resultados do modelo com sete itens, seus índices ficaram bem melhores, com ajuste muito bom para GFI e CFI, bom para AGFI, TLI, PCFI e RMSEA e moderado, apenas para $X^2/g.l$ (Marôco, 2010).

Portanto, sugere-se que o modelo reduzido mede melhor o Comprometimento Organizacional na presente pesquisa e, por essa razão, foi o adotado.

Esse modelo mantém o segundo, terceiro, quarto, sétimo, nono e décimo itens e pelo que pode ser observado, realmente têm um foco voltado a medir o Comprometimento Organizacional Afetivo, com seus conteúdos que reforçam a ligação e o afeto do trabalhador com sua organização. Ou seja, ele mediu bem o grau em que o policial militar se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido com a PMDF, sentindo o desejo de permanecer nela (Bastos & Aguiar, 2015; Rego, 2002). Assim, fica a questão para ser explorada em pesquisas futuras em relação à comparação de ajustes entre o modelo maior e o menor, pois, sendo essa escala unifatorial, seriam realmente necessários doze itens para medir o Comprometimento Organizacional Afetivo? Aparentemente esses itens retirados acabaram se ligando mais às outras bases de comprometimento e talvez pudessem ser descartados definitivamente em uma versão refinada da escala.

Por conseguinte, discutidos os resultados encontrados das estruturas das três escalas utilizadas na presente pesquisa, passa-se a discutir os resultados encontrados em relação aos objetivos geral e específicos do trabalho. Por mais que na introdução, o objetivo geral venha antes dos específicos, aqui serão discutidos primeiramente estes, pois dão subsídio à conclusão em relação ao primeiro.

Assim, ao explorar os Valores Humanos dos policiais militares do DF, encontrou-se maiores escores em Benevolência Cuidado ($M=5,21$; $DP=0,69$), Segurança Social ($M=5,06$; $DP=0,75$) Universalismo Compromisso ($M=5,01$; $DP=0,75$), Benevolência Dependência ($M=5,01$; $DP=0,77$) e Segurança Pessoal ($M=4,89$; $DP=0,70$), bem como menores escores em Estimulação ($M=3,70$; $DP=0,94$), Poder Domínio ($M=3,08$; $DP=1,18$) e Poder sobre Recursos ($M=2,45$; $DP=0,99$). Para os valores de segunda ordem os maiores escores foram em Autotranscendência ($M=4,99$; $DP=0,59$) e Conservação ($M=4,49$; $DP=0,638$) e os menores

para Abertura à Mudança ($M=4,32$; $DP=0,66$) e Autopromoção ($M=3,99$; $DP=0,57$). Esses resultados corroboram com a teoria e a natureza do serviço policial militar no Brasil, onde o risco de vida é constante, a criminalidade é alta e a própria atividade predispõe abrir mão de sua segurança para cuidar do bem-estar e proteção da coletividade (Coelho, 2014). Assim, justifica-se apresentarem maior devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo, segurança e estabilidade da sociedade, comprometimento com igualdade, justiça e proteção de todas as pessoas e segurança com seu ambiente imediato, bem como maior conservação e Autotranscendência (Schwartz et al., 2014; Torres et al., 2016).

Em relação às diferenças de valores entre oficiais e praças, os primeiros apresentaram maiores médias em Autodireção de Pensamento ($M=4,82$; $DP=0,69$), Autodireção de Ação ($M=4,96$; $DP=0,67$), Realização ($M=4,27$; $DP=0,70$), Tradição e Universalismo Natureza ($M=4,54$; $DP=2,85$) e no valor de segunda ordem de Abertura à Mudança ($M=4,63$; $DP=0,50$). Justifica-se valores de liberdade para cultivar suas próprias ideias (Autodireção de Pensamento) e determinar suas próprias ações (Autodireção de Ação) tanto pela posição hierárquica superior quanto pelo tempo de formação dos oficiais, de três anos, enquanto das praças é de oito meses e com socialização mais intensa, sendo este ponto também um importante influenciador para maiores escores em Tradição (manutenção e preservação da cultura, família ou religião).

Esse tempo bastante superior na formação do oficial permite à corporação trabalhar mais a formação para as posições hierárquicas que os alunos-a-oficial vão ocupar e treiná-los para o comando e a tomada de decisão. (Nascimento, 2010; Rosa & Brito, 2010; Schwartz et al., 2012; Torres et al., 2016). Pesquisas futuras podem medir se a intensa formação em três anos, com um determinado período de internato e outras características poderiam mudar as propriedades dos valores dos oficiais ou até mesmo se isso poderia acontecer com os alunos-a-praça, onde o tempo é de menor (oito meses, em média), mas também bastante intensivo.

O segundo objetivo específico foi estabelecido como mensuração das Metas de Autoimagem e Compaixão e, nesse sentido, houve uma diferença relevante de escores para Metas de Compaixão ($M=4,25$; $DP=0,49$) em relação à Autoimagem ($M=3,48$; $DP=0,43$), ou seja, os policiais militares do DF têm mais foco nos outros, em apoiar e visar o bem-estar das pessoas a sua volta, querem ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los, do que construir, manter e defender as suas próprias imagens públicas e privadas desejadas, para ganhar ou obter algo (Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Canevello & Cocker 2015).

A própria natureza do serviço, consubstanciada na missão de servir e proteger, embasa essa atitude de se colocar em segundo plano, voltar o foco para os outros, seja em seu ambiente corporativo, buscando relações de trabalho e convivência harmoniosas, confiança entre colegas e percepção de disposição em receber ajuda dos colegas de trabalho, o que corrobora com os achados de Coelho (2014). Para o autor, as relações socioprofissionais, amizade com colegas de trabalho e prazer em ajudar as pessoas e de cumprir uma missão importante socialmente representam o fator melhor avaliado pelos policiais militares em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Por outro lado, não se encontrou diferenças significativas entre os dois tipos de metas para as categorias de oficiais e praças e em relação ao tipo de unidade em que os policiais militares trabalham (administrativas ou operacionais), que mostra uma certa unidade em termos de cultura organizacional, com maior espírito de corpo atual na organização, sem tantas disputas políticas internas, principalmente entre oficiais e praças, em comparação ao que ocorria em outros anos (Coelho, 2014). Ao mesmo tempo, foram encontradas diferenças em relação às Metas de Autoimagem somente entre policiais militares com mais de 20 anos de serviço ($M=3,56$, 95% IC [3,22;3,63], $DP =0,0607$), que apresentaram escores maiores que os policiais com tempo de serviço compreendido entre 11 e 20 anos ($M=3,30$, 95% IC

[3,10;3,49], $DP = 0,0686$). Esses achados se justificam pelo próprio teor conceitual do constructo e a realidade de tempo de serviço da categoria policial militar, quando a passagem para a reserva remunerada, algo similar à aposentadoria, se dá aos trinta anos de serviço. Essa passagem ocorre geralmente com o policial tendo por volta dos cinquenta anos de idade, ou seja, apesar de problemas de saúde diversos (Minayo, Assis & Oliveira, 2011), ainda com alguns anos de atividade laborativa pela frente, o que poderia justificar esse foco maior em metas individuais.

Em relação ao Comprometimento Organizacional, os policiais militares do DF apresentaram escores ($M=3,97$; $DP=0,98$) acima da média da escala (tipo Likert de seis pontos) e com oficiais apresentando maiores médias ($M=4,67$; $DP=0,68$) que as praças ($M=3,88$; $DP=0,97$), não sendo encontradas diferenças significativas entre policiais militares que trabalham em unidades administrativas e operacionais, tampouco em relação ao tempo em que esse policial está no seu posto ou graduação. Essa diferença entre oficiais e praças encontra justificativa nos mesmos pontos discutidos em relação aos valores, pois fatores como o tempo de formação maior de oficiais e sua preparação para o comando (Nascimento, 2010; Rosa & Brito, 2010), somado e a posição hierárquica que se encontram, geram maior reforço dos interesses dos grupos dominantes no interior da organização, conferindo legitimidade às relações de autoridade instituídas. Nesse sentido, em geral, organizações que privilegiam a hierarquia buscam assegurar o comprometimento dos membros com a missão e os valores da organização, bem como sua manutenção com ênfase na autoridade, poder social, influência, fiscalização e controle (Nascimento, 2014). Dessa forma, esses aspectos influenciam diretamente nessa atitude de estar comprometido com a instituição e, como são reforçados por mais tempo na formação e durante a carreira do oficial, possivelmente levaram a esses maiores escores de Comprometimento Organizacional.

No mesmo sentido, sendo o Comprometimento Organizacional um estado psicológico positivo caracterizado pela relação do indivíduo com a sua organização em que existe identificação e envolvimento do empregado, os resultados que apresentaram diferença de Comprometimento nas categorias relacionadas ao tempo de serviço, com policiais militares com mais de 20 anos de serviço ($M = 3,84$, 95% IC [3,72;3,95], $DP = 1,02$) apresentando menores escores do que os policiais com tempo de serviço compreendido entre 11 e 20 anos ($M = 4,23$, 95% IC [3,95;4,51], $DP = 1,00$) e dos os policiais com até 10 anos de tempo de serviço ($M = 4,13$, 95% IC [3,97;4,29], $DP = ,099$).

Esses resultados apontam a existência de um crescimento no nível de comprometimento dos policiais militares desde o seu ingresso na Corporação, atingindo o ápice um pouco depois da metade da carreira e logo depois caindo, muito semelhante a um “U” invertido. Isso se dá principalmente porque estar comprometido existe mormente quando o indivíduo se identifica com organização, internalizando, dessa forma, os valores, envolvendo-se com papéis de trabalho e desejando permanecer nela. No caso dos policiais com mais de 20 anos de serviço, conforme já esclarecido acima, como se aproxima o momento de sua passagem para a reserva remunerada, por mais que tenha o desejo de permanecer na PMDF e se sinta identificado com ela, sabe que se aproxima o momento de se desligar da organização. É o momento de pensar no que fazer, diferentemente do que fez profissionalmente nos últimos trinta anos, seja trabalhar em outro emprego, ou somente descansar e cuidar de si mesmo ou da família. Assim, é natural que na maior parte dos casos, os policiais estejam menos comprometidos com a organização e mais consigo mesmos. Entretanto, é importante que a PMDF dê atenção a esse cenário.

Analisando os resultados encontrados nas correlações entre Valores Humanos e Metas de Autoimagem e Compaixão, não foram encontrados estudos anteriores que mediram essas variáveis e, portanto, a justificativa é encontrada justamente com base conceitual. Dessa

forma, as correlações significativas entre os tipos motivacionais de Poder sobre Recursos e Metas de Autoimagem (0,221, $p < 0,001$) e Poder sobre Recursos e Metas de Compaixão (-0,221 $p < 0,001$), são sustentadas pelo fato de que ter poder pelo controle sobre materiais e recursos sociais (Schwartz et al., 2012; Torres et al., 2016) está altamente ligado ao entendimento de que interações sociais são como uma soma zero, se um ganha o outro perde na mesma medida, característica existente em quem tem mais Metas de Autoimagem. Por outro lado, a explicação teórica desse valor é distante de querer ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los, cerne de quem tem mais Metas de Compaixão (Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Canevello & Cocker 2015).

As correlações entre Face e Metas de Autoimagem (0,192, $p < 0,001$) e Face e Metas de Compaixão (-0,192, $p < 0,001$), por sua vez, encontram subsídio em um quase alinhamento do conceito de Face, i.e., manutenção da imagem pública e evitação de humilhações (Schwartz et al., 2012; Torres et al., 2016), com o de Metas de Autoimagem, em que se quer que as pessoas reconheçam suas qualidades (Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Canevello & Cocker 2015). Portanto, é natural que os policiais com maiores escores para o valor de Face busquem justamente reforçar sua imagem, suas qualidades e a ausência de erro em seus atos, demonstrando a todos que o cercam o quanto é distinto. O contrário ocorre, naturalmente, em relação às Metas de Compaixão, conforme foi encontrado.

Da mesma forma, para os tipos motivacionais relacionados ao valor de segunda ordem de Conservação e as Metas de Autoimagem e Compaixão, onde houve correlação significativa entre os tipos motivacionais de Segurança Social e Metas de Autoimagem (-0,143, $p < 0,001$), Segurança Social e Metas de Compaixão (0,143, $p < 0,001$), Conformidade com Regras e Metas de Autoimagem (-0,195, $p < 0,001$), Conformidade com Regras e Metas de Compaixão (0,195, $p < 0,001$), Humildade e Metas de Autoimagem (-0,089, $p < 0,001$) e Humildade e Metas de Compaixão (0,089, $p < 0,001$). Levando-se em conta os conceitos de

metas já apresentados, fica claro o porquê de se buscar segurança e estabilidade da sociedade (Segurança Social), manutenção e preservação da cultura, família ou religião (Tradição) e reconhecimento da própria insignificância em um contexto amplo (Humildade) estar relacionado positivamente com Metas de Compaixão, já que policiais com esses valores sentem uma responsabilidade pessoal para outras pessoas que se estendem através de gerações e dentro de uma comunidade. Da mesma forma, policiais com esses valores apresentaram correlação negativa às Metas de Autoimagem, justamente porque não querem necessariamente que as pessoas reconheçam suas qualidades e não possuem crenças individualistas sobre cuidado (Canevello & Cocker 2015; Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Schwartz et al., 2012; Torres et al., 2016).

Ademais, da mesma forma a justificativa para as correlações significativas encontradas entre os tipos motivacionais de Universalismo Natureza e Metas de Autoimagem (-0,187, $p < 0,001$), Universalismo Natureza e Metas de Compaixão (0,187, $p < 0,001$), Universalismo Tolerância e Metas de Autoimagem (-0,324, $p < 0,001$) e Universalismo Tolerância e Metas de Compaixão (0,324, $p < 0,001$). Assim, entende-se pertinente concluir que preservação do ambiente natural esteja positivamente relacionado com Metas de Compaixão e negativamente relacionado com Metas de Autoimagem, enquanto ocorre o contrário com aceitação e compreensão daqueles que são diferentes de si mesmo. (Canevello & Cocker 2015; Crocker, 2011; Crocker & Canevello, 2008, 2012; Schwartz et al., 2012; Torres et al., 2016).

Dando continuidade, em relação aos Valores Humanos e Comprometimento Organizacional, com foco nos tipos motivacionais de primeira ordem, foram encontradas correlações significativas entre Comprometimento Organizacional e Tradição (0,175, $p < 0,001$), Benevolência Dependência (0,132, $p < 0,001$), Universalismo Natureza (0,116, $p < 0,001$), Universalismo Tolerância (0,104, $p < 0,001$), Segurança Social (0,087, $p < 0,001$) e

Conformidade com Regras (0,085, $p < 0,05$). Esses resultados encontram das justificativas conceituais. A manutenção e preservação da cultura, família ou religião; ser um membro confiável e fidedigno do endogrupo; preservação do ambiente natural; aceitação e compreensão daqueles que são diferentes de si mesmo; Segurança e estabilidade da sociedade; e conformar-se com regras, leis e obrigações formais (Schwartz et al., 2012; Torres et al., 2016) têm relação com Comprometimento Organizacional, pois é natural que pessoas com esses valores estejam comprometidos, ligados à organização a ponto de querer ao máximo preservar seus valores e cultura, se conformar com as regras estabelecidas, preservar o ambiente e se sentir um membro característico dessa instituição (Bastos & Aguiar, 2015). Parte desses resultados corroboram com os achados de Liu e Cohen (2010) e Cohen e Liu (2011), principalmente este último, que identificou correlações positivas entre Conformidade e Benevolência (Schwartz, 1992) com Comprometimento Organizacional Afetivo em um estudo com professores israelenses. Além disso, também são conceitualmente justificáveis as correlações significativas entre Comprometimento Organizacional e os valores de segunda ordem de Autotranscendência (0,141, $p < 0,001$) e Conservação (0,124, $p < 0,001$), bem como, com o valor de terceira ordem de Foco Social (0,146, $p < 0,001$), pois quando analisamos e conjuntamente os conceitos (Tabela 22) dos tipos motivacionais que compõe os dois valores de segunda ordem acima e depois os que compõe o Foco Social (Figura 3), encontraremos diversas motivações que são associadas a alguém que é comprometido com uma organização e com os membros que dela fazem parte, como por exemplo: segurança em seu ambiente imediato, manutenção e preservação da cultura, conformar-se com regras, devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo, preservação do ambiente natural, comprometimento com a igualdade, dentre outros.

Surpresa foram as correlações significativas e positivas encontradas entre Estimulação (0,131, $p < 0,001$) e Realização (0,103, $p < 0,05$), pois, de maneira mais literal, excitação,

novidade e mudança, bem como, o sucesso de acordo com os padrões sociais não seriam tão próximos de identificação e envolvimento do policial militar com a organização e desejo de permanência (Bastos & Aguiar, 2015). Talvez a justificativa para essas correlações positivas seja encontrada na natureza do serviço policial militar em relação aos riscos da atividade. A atual situação da segurança pública do país e, em especial no DF, pode nos levar à interpretação de que combater a criminalidade pode gerar a excitação e a novidade relativas ao tipo motivacional de Excitação. Em relação à Realização, por sua vez, esse resultado de correlação positiva pode ser justificado pelo fato da PMDF ser tratada na mídia como uma das instituições policiais militares com os melhores salários do país. Tal interpretação corrobora achados de Nascimento (2010), que se sugere a existência de um padrão cultural em que o policial é visto como mais privilegiado do que outro membro da sociedade civil (paisano) e de Coelho (2014), que encontrou resultados de que prestar um bom serviço e ser reconhecido é uma fonte de bem-estar para os policiais militares do DF, apesar da falta de reconhecimento ser um dos problemas que afeta a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Por último, quando se trata das correlações encontradas na presente pesquisa, mais especificamente entre as variáveis de Metas de Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional, somente foi encontrada correlação significativa entre Metas de Compaixão e Comprometimento Organizacional (0,129). Querer ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los e sentir responsabilidade pessoal para outras pessoas que se estendem através de gerações e dentro de uma comunidade, características de quem têm Metas de Compaixão (Canevello & Cocker 2015; Crocker & Canevello, 2008) está relacionado com a relação positiva do policial com a PMDF, em que existe identificação, envolvimento, internalização de normas e valores e envolvimento com papéis. Ou seja, o policial com Metas de Compaixão é mais comprometido, buscando o melhor para a organização e seus membros (Bastos & Aguiar, 2015).

É importante ressaltar que os resultados das correlações ajudam sobremaneira nas explicações para o que foi encontrado em relação às regressões e a testagem do modelo geral. Assim, Tradição apresentou o melhor poder de predição para Comprometimento Organizacional na PMDF, o que faz bastante sentido teórico-conceitual, sendo esse valor relacionado ao respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias e tradições, humildade, devoção, aceitação da vida que possui e fonte no grupo (Schwartz, 1992, 2006, 2012). Assim, Tradição está ligada sobremaneira aos conceitos de Comprometimento Organizacional, principalmente no que diz respeito à internalização de valores e envolvimento com papéis e esforço em prol da organização (Bastos & Aguiar, 2015). Além de corroborar com os achados de Fernandes e Ferreira (2009), que encontraram que Valores Humanos de Conservação e os valores organizacionais de Conservadorismo e Hierarquia atuaram como preditores do Comprometimento Afetivo em organizações diversas.

Entretanto, diferentemente do estudo supracitado (Fernandes & Ferreira, 2009), esta pesquisa encontrou melhor predição do valor de segunda ordem de Autotranscendência no fenômeno de Comprometimento Organizacional na PMDF ($R^2=0,020$; $F=10,89$; $p=0,001$). O estudo anterior encontrou seus resultados com participantes de onze organizações diversas, enquanto nesta pesquisa, por se tratar de uma organização policial-militar, entende-se justificável essa predição de Autotranscendência. Assim, transcender a si mesmo está relacionado à ser comprometido com a missão de um policial militar, tendo seu foco voltado para valores como Benevolência e Universalismo. Portanto, no estudo de Fernandes e Ferreira (2009), a variabilidade das organizações, com diferentes missões não encontrou a mesma predição provavelmente porque elas não têm a missão que a PMDF, ou que qualquer outra instituição policial militar tem e explana sem hesitação: servir e proteger. E como já tratado aqui, para cumprir diariamente sua missão, o policial deve ter devoção ao bem-estar dos membros do endogrupo e ser um membro confiável, bem como buscar a preservação do

ambiente natural, aceitar as diferenças daqueles que são diferentes e principalmente estar comprometido com a igualdade, justiça e proteção de todas as pessoas. Estas características nada mais são que os conceitos dos tipos motivacionais que compõe o valor de Autotranscendência e deixam claro o motivo dele ser um bom preditor de Comprometimento Organizacional na PMDF.

E por fim, após discussão dos objetivos específicos, passa-se a discutir o objetivo geral, ou seja, se Valores Humanos são capazes de predizer Comprometimento Organizacional na PMDF e se as Metas de Autoimagem e Compaixão poderiam ser mediadoras nessa relação. Fundamentado em todos os resultados já apresentados e também porque foram identificadas correlações significativas e positiva entre Valores Humanos (VI) e Comprometimento Organizacional (VD) ($0,130, p < 0,001$) e Metas de Autoimagem e Compaixão (VMed) ($0,236, p < 0,001$), bem como entre esta variável e Comprometimento Organizacional (VD) ($0,131, p < 0,001$), foram observados os resultados das regressões.

Foram identificados efeitos significativos de Valores Humanos para Comprometimento Organizacional ($R^2=0,017; \beta=0,130; \rho=0,002$); de Valores Humanos em Metas de Autoimagem e Compaixão ($R^2=0,056; \beta=0,236, \rho < 0,001$) e de Metas de Autoimagem e Compaixão em Comprometimento Organizacional ($R^2=0,017; \beta=0,131, \rho=0,002$). Observou-se também que quando há a inserção da variável Metas de Autoimagem e Compaixão na equação, o β de Valores Humanos diminui, mas não chega a zero ($R^2=0,028; \beta=0,105, \rho=0,002$). Assim, concluiu-se que existe mediação, mas ela não é completa (Abbad & Torres, 2002; Tabachnick & Fidel, 2007; Vieira, 2008). Esses resultados corroboram com o existente na literatura que embasou o modelo, principalmente com achados relevantes de Boxx, Odom e Dunn (1991), que encontraram relação positiva entre valores individuais de empregados e Comprometimento Organizacional. Cohen e Caspary (2011) também identificaram que professores israelenses com maiores valores de conservação apresentam

maiores escores para Comprometimento Organizacional. Cohen e Liu (2011) encontraram correlações positivas entre Conformidade e Benevolência com Comprometimento Organizacional Afetivo de professores israelenses e Fernandes e Ferreira (2009), detectaram que Valores Humanos de conservação atuaram como preditores do comprometimento afetivo em organizações diversas. Assim, este estudo contribui com os achados anteriores ao comprovar a importância dos Valores Humanos na predição de fenômenos psicológicos diversos e, mais especificamente, em Comprometimento Organizacional, como encontraram Boxx et al. (1991), bem como reforça a relevância de tipos motivacionais relacionados à Conservação e Autotranscendência em estar comprometido com uma organização, como já havia sido encontrado nos três outros estudos (Cohen & Caspary, 2011; Cohen & Liu, 2011; Fernandes & Ferreira, 2009).

Com esse suporte, somado às questões teórico-conceituais que definem Valores Humanos como crenças relativamente estáveis, ligadas à emoção e que geram sentimentos, um constructo motivacional que orienta atitudes das pessoas (Rokeach, 1968; Schwartz, 1992), Metas como representações internas de estados desejados que são construídos como resultados, eventos ou processos; representações cognitivas de determinados pontos finais que impactam na avaliação, emoções e comportamento (Austin & Vancouver, 1996; Fishbach & Ferguson, 2007) e Comprometimento Organizacional Afetivo como um estado psicológico positivo caracterizado pela relação do indivíduo com a sua organização que gera influência no desempenho do trabalhador (Bastos & Aguiar, 2015). Reforça-se que os Valores Humanos de um policial militar do DF tem papel relevante em predizer o seu nível de Comprometimento Organizacional e, quando também se mensura o quanto suas Metas são voltadas mais à sua autoimagem ou compaixão em relação aos que o cercam, por mais que o poder preditivo de Valores diminua, ainda continua existente, bem como essa junção com as Metas tem papel relevante no entendimento do fenômeno psicológico de estar Comprometido com a

organização (Abbad & Torres, 2002; Vieira, 2008). Portanto, fica claro a importância tanto dos valores, quanto das metas, estas como variável mediadora, na construção da atitude de Comprometimento Organizacional.

É importante apontar as limitações da presente pesquisa. A primeira delas diz respeito à amostra que, por mais que a quantidade de policiais participantes tenha sido relevante, a distribuição percentual poderia ser mais equânime, uma vez que, por exemplo, não se obteve participação de oficiais do último posto (coronéis), um percentual baixo de oficiais e uma grande quantidade de terceiros-sargentos. Por mais que seja, atualmente, o grau hierárquico de maior efetivo da corporação, a diferença percentual em relação aos demais pode ter enviesado um pouco os resultados. Além disso, ainda houve uma quantidade elevada de questões sociodemográficas sem respostas, provavelmente devido ao estresse de alguns respondentes pelo fato deste pesquisador ser oficial ou pelo próprio receio em ser identificado, mesmo com todas as orientações dadas antes de ser respondido o questionário e com o termo de consentimento livre e esclarecido.

Outra limitação relevante foi a falta de recursos orçamentários para o desenvolvimento da pesquisa, pois todos os custos foram por conta deste pesquisador, desde impressão de questionários, passando pela aquisição de canetas para garantir meios adequados de resposta, chegando aos gastos com transporte (combustível e desgaste do veículo), sem falar do tempo necessário para conseguir ir em todos os tipos de unidade e nas mais diversas localidades do DF, buscando dar uma melhor representatividade da amostra.

Conclui-se apontando que pesquisas futuras devem, primeiramente, corrigir as limitações encontradas, principalmente em relação à amostragem e aos ajustes da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão. Também se sugere pesquisas futuras com a ampliação do escopo, incluindo variáveis como Valores Organizacionais, que tem sido um bom preditor de Comprometimento Organizacional, sozinho ou quando associado a Valores Humanos

(Boxx, Odom & Dunn, 1991; Fernandes & Ferreira, 2009, Nascimento, 2014). Além desse modelo, seria relevante mensurar se Suporte Social, que tem sido encontrado como significativo consequente de Metas de Compaixão (Canevello e Crocker, 2015; Canevello & Crocker, 2017; Crocker & Canevello, 2008; Crocker & Canevello, 2012), poderia ser incluído no modelo melhorando a explicação do Comprometimento Organizacional. Tal sugestão encontra embasamento nos conceitos de Suporte Social, relacionado à interação com pessoas, assim como Comprometimento, pois, estar inserido em uma organização significa não somente fazer parte dela, mas também se relacionar com os demais membros. Ademais, Suporte Social tem bom preditor de saúde, bem-estar, engajamento escolar, qualidade de vida e ideação suicida, dentre outros temas que, ao menos conceitualmente, aparentam ser possíveis preditores de Comprometimento Organizacional.

Por fim, também aprimorando o modelo, pode-se inserir uma variável consequente de comprometimento, como por exemplo, Motivação ou Desempenho (Nascimento, 2014), pois poderiam ter melhor recepção prática pelos gestores da própria organização, bem como subsidiar boas práticas a serem aplicadas internamente. Desta forma, após apresentadas todas as seções desta pesquisa, entende-se que o objetivo proposto foi alcançado, podendo ser colhidos frutos tanto acadêmicos quanto em relação à políticas internas a serem aplicadas pela PMDF. Tais políticas podem atuar principalmente para aumentar a atitude de Metas de Compaixão e, conseqüentemente, o Comprometimento Organizacional, já que Valores Humanos são mais estáveis e de difícil modificação.

Assim, por exemplo, sabendo que Valores Humanos são mais estáveis, diferentemente das Metas, bem como, estas, quando voltadas à Compaixão, exercem influência positiva em Suporte Social, diminuem alguns problemas psicológicos como disforia e ansiedade e aumentam o Comprometimento Organizacional e com base nos resultados dessa dissertação, a PMDF pode buscar desenvolver e implantar programas e políticas internas voltadas a reforçar

suas tradições, valor que foi o melhor fator que explicou Comprometimento Organizacional e aumentar Metas de Compaixão em seus policiais militares. Para isso, a literatura de Valores Humanos e de Metas de Autoimagem e Compaixão pode ser uma boa fonte de experiências bem-sucedidas ou embasar novas pesquisas que identifiquem métodos de alcançar esse objetivo.

Ou seja, por meio de pesquisas relacionadas às temáticas aqui estudadas, a Corporação pode desenvolver e aplicar ferramentas para incentivar o policial militar do DF a querer mais ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los, entendendo melhor a responsabilidade compartilhada e sua responsabilidade pessoal para outras pessoas que se estendem através de gerações e dentro de uma comunidade. Assim, certamente, além de policiais mais comprometidos que, conforme literatura apresentada, gera mais motivação, lealdade no serviço e menos *Bournout*, por exemplo. Desse modo, pode ser construído um melhor ambiente organizacional interno, melhorando os indicadores de alcance dos objetivos estabelecidos pela instituição e, conseqüentemente, uma melhor prestação de serviço à sociedade.

5 Referências

- AERA, A. P. A. (2005). NCME (1999). *Standards for educational and psychological testing*, 146.
- 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(3), 252-276.
- Allport, G. W., Vernon, P., & Lindzey, G. (1951). *Studies of values*. Boston, MA.
- Allport, G. W. (1969). *Personalidade: Padrões e desenvolvimento*. São Paulo, SP: Herder.
- Allport, G. W. (1975). *Desenvolvimento da personalidade: considerações básicas para uma Psicologia da personalidade*. 3ª Reimpr. São Paulo, SP: Editora Pedagógica e Universitária.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological bulletin*, 120(3), 338-375
- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & veiga, R. T. (1999). Validando um instrumento de medidas de comprometimento: uma proposta empreendedora voltada para as dimensões acadêmica e empresarial. *xxiii encontro da ANPAD. Anais... ANPAD*
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991c). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bargh, J. A. (1990). Auto-motives: Preconscious determinants of social interaction. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.) *Foundations of social behavior*, Vol. 2, pp. 93-130). New York: Guilford Press.

- Bastos, A. V. (1993). Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de empresas*, 33(3), 52-64.
- Bastos, A. V. (1994). Comprometimento Organizacional: Seus antecedentes em distintos setores da administração e grupos ocupacionais. *Temas em Psicologia*, 1(1), 73-90.
- Bastos, A. V. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. (tese de doutorado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Bastos, A. V. (1998). Comprometimento no Trabalho: Os caminhos da Pesquisa e os seus desafios teóricos-metodológicos. Em: Tamayo, A.; Borges-Andrade, J. E. & Codo, W. (orgs.) Trabalho, organização e cultura. Coletâneas da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados
- Bastos, A. V. B., & Borges-Andrade, J. E. (2002). Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 42(2), 1-11.
- Bastos A. V. B. & Aguiar C. V. N. (2015). Comprometimento Organizacional. In: *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho*. (Puente-Palacios, K & Peixoto, A. L. A, Orgs) (pp. 78-91). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V., Brandão, M. G. A., & Pinho, A. P. M. (1996). Comprometimento Organizacional: explorando este conceito entre servidores de instituições universitárias. *EnANPAD*, 20, 289-309.
- Bastos, A. V. B., Brandão, M. G. A. & Pinho, A. P. M. (1997). Comprometimento Organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *RAC*, 1 (2), p. 97-120.

- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., de Aguiar Rodrigues, A. C., Macambira, M. O., & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(2), 153-162.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497.
- Baumeister. (2010). The Self. In Baumeister R. F. and Finkel E. J. *Advanced Social Psychology – The State of the Science*. (pp. 139-176). New York: Oxford University Press.
- Baumeister, R. F. & Finkel, E. J. (2010). *Advanced Social Psychology – The State of the Science*. New York, Oxford University Press.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Borges-Andrade, J. E., Afanasieff, R. S., & Silva, M. S. (1989). Mensuração de Comprometimento Organizacional em instituições públicas. *Reunião anual de Psicologia*, 19, 236-253.
- Borges-Andrade, J. E. (1994a). Conceituação e Mensuração do Comprometimento Organizacional. *Temas em Psicologia*, 2 (1), 34-47.
- Borges-Andrade, J. E. (1994b). Comprometimento Organizacional na administração pública e em seus segmentos meio e fim. *Temas em Psicologia*, 2(1), 49-61.
- Borges-Andrade, J. E., & Pilati, R. (2001). Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(3), 85-106.
- Bortolatto Júnior, A. L. (2014). *Hierarquia de Valores de alunos de Ciências Contábeis* (Tese de doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo.

- Boxx, W. R., Odom, R. Y & Dunn, M. G. (1991). Organization value congruency and their impact on satisfaction, commitment and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public personnel management*, 20(1), 195-205.
- Brito, A. P. M. P., & Bastos, A. V. B. (2001). O Schema de trabalhador comprometido e gestão do comprometimento: um estudo entre gestores de uma organização petroquímica. *Organizações & Sociedade*, 8(22), 1-24.
- Byrne, B. (2001). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications and programming*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Canevello, A., & Crocker, J. (2011). Changing relationship growth belief: Intrapersonal and interpersonal consequences of compassionate goals. *Personal Relationships*, 18, 370-391. NIMHS ID 163640. DOI: 10.1111/j.1475-6811.2010.01296.x
- Canevello, A., Granillo, M. T., & Crocker, J. (2013). Predicting change in relationship security: The roles of compassionate and self-image goals. *Personal Relationships*(20)4. 587-618
- Canevello, A., & Crocker, J. (2015). How interpersonal goals shape intrapsychic experiences: Self-image and compassionate goals and feeling uneasy or at ease with others. *Social and Personality Psychology Compass*, 9, 620-629. DOI: 10.1111/spc3.12206.
- Canevello, A., & Crocker, J. (2017). Compassionate goals and affect in social situations. *Motivation and Emotion*, 41, 158-179.
- Cervo, C. S. (2007). *Características de personalidade e Comprometimento Organizacional*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, Rio Grande do Sul.
- Coelho, E. F. (2014). *“Uma farda sem um homem é só um pedaço de pano”*: Estudo de Caso sobre Autoeficácia e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Distrito Federal. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília.

- Cohen, A & Caspary, Lilach (2011). Individual Values, Organizational Commitment, and Participation in a Change: Israeli Teachers' Approach to an Optional Educational Reform. *Journal of Business and Psychology* (26)3. 385-396
- Cohen, A., & Liu, Y. (2011). Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*, 46(4), 271-287.
- Da Silva, A. V., Silva, R. L. F. C., Bueno, M., Rosalem, V., de Souza, A. M., & Couto, G. (2015). Comprometimento afetivo organizacional: reflexões sobre o papel das percepções de justiça. *Encontro: Revista de Psicologia*, 15(23), 73-82.
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A., & Teodoro, M. L. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*, 506-520.
- Choi, J. W., & Lee, Y. H. (2014). Validation of the Korean version of the Portrait Values Questionnaire-Revised (PVQ-R). *Korean Journal of Psychology: General*, 33, 533-590
- Cohen, S. E., & Syme, S. (1985). *Social support and health*. Academic Press.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (2017). Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> .
Acesso: 15 de set 2017.
- Crocker, J. (2011). Presidential Address: Self-image and compassionate goals and construction of the social self: Implications for social and personality psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 15, 394-407. DOI: 10.1177/1088868311418746

- Crocker J. & Canevello A. (2008). Creating and undermining a social support in communal relationships: The role of compassionate and self-image goals. *Journal of Personality and Social Psychology* (95), 3. 555–575. DOI: 10.1037/0022-3514.95.3.555
- Crocker, J., & Canevello, A. (2012). Consequences of self-image and compassionate goals. In P. G. Devine & A. Plant (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 45, 229-277. New York: Elsevier. DOI: 10.1016/B978-0-12-394286-9.00005-6
- Crocker, J., & Canevello, A. (2016). Positive relationships: The benefits of compassionate goals. In C. R. Knee & H. Reis (Eds.), *Positive approaches to optimal relationship development*. Cambridge University Press
- Crocker, J., Canevello, A., & Lewis, K. A. (2017). Romantic relationships in the ecosystem: Compassionate goals, nonzero-sum beliefs, and change in relationship quality. *Journal of personality and social psychology*, 112, 58-75.
- Crocker, J., Olivier, M.A., & Nuer, N. (2009). Self-image goals and compassionate goals: Costs and benefits. *Self and Identity*, 8, 251-269. DOI: 10.1080/15298860802505160
- Cropanzano, R., James, K., & Citera, M. (1992). A goal hierarchy model of personality, motivation, and leadership. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (15). 267-322. Greenwich, CT: JAI Press.
- Durkheim, É. (2003). *Ética e Sociologia da moral*. Landy.
- Evanschitzky, H., Iyer, G. R., Plassmann, H., Niessing, J., & Meffert, H. (2006). The relative strength of affective commitment in securing loyalty in service relationships. *Journal of Business Research*, 59(12), 1207-1213.
- Faiad, C., Coelho Junior, F. A., Caetano, P. F., & Albuquerque, A. S. (2012). Análise profissiográfica e mapeamento na segurança pública. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 388-403.

- Fernandes, H. A & Ferreira, M. A. O impacto dos valores pessoais e organizacionais no comprometimento com a organização. *Psico-USF (14)*3. 341-353
- Field, A. P. (2013). *Discovering statistics with SPSS*. 4th Edition. London, Sage.
- Fishbach, A., & Ferguson, M. J. (2007). The goal construct in social psychology. In Kruglanski, A & Higgins, E. T. (orgs). *Social psychology : handbook of basic principles*. Guilford Press, 2007
- Fiske, S. T. (2003). Five core social motives, plus or minus five. In S. J. Spencer, S. Fein, M. P. Zanna & J. Olson (Eds.), *Motivated social perception: The Ontario Symposium (9)*. 233–246. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Forsyth, D. R., & Burnette, J. (2010). Group processes.
- Gardner, H. (1987). *The mind's new science*. New York: Basic Books.
- Goergen, P. (2005). Educação e valores no mundo contemporâneo. *Educação & Sociedade*, 26(92).
- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos Valores Humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 431-443.
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Fischer, R., & Schultz, P. W. (2007). A functional theory of human values: Testing its adequacy in fourteen Iberoamerican cultures. In *31st Interamerican Congress of Psychology*, Mexico City, Mexico.
- Gouveia, V. V., Fonseca, P. N., Milfont, T. L. & Fischer R. (2011). Valores Humanos: Contribuições e perspectivas teóricas. In: Torres, C. V. & Neiva, E. R. (orgs), *Psicologia Social: Principais temas e vertentes*. (pp. 296-313). Porto Alegre: Artmed.
- Günther, H. (1981). Uma tentativa de traduzir e adaptar a escala de valores de Rokeach para uso no Brasil. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33(3), 58-72.
- Günther, H. (2015). *Como elaborar um relato de pesquisa*. In Cristo, F (Eds.), Manual do especialista em Psicologia do Trânsito. Editora Vetor. (Livro a ser publicado).

- Hair Jr., J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. 6a. Ed. Porto Alegre: Bookman.
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). Contributions to statistical analysis. *Mérida: Universidade de Los Andes*.
- Hessen, J. (1980). *Filosofia dos Valores*. trad. Prof. L. Cabral de Moncada. 5ª ed. Coimbra-Portugal.
- Higgins, E. T. (1996). Knowledge activation: Accessibility, applicability, and salience. In E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp 133-168). New York: Guilford
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. & Bond, M. (1984). Hofstede's Culture Dimensions : An independent validation using Rokeach Values Survey. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 15(4) 417-433.
- Hollenbeck, J. R., & Klein, H. J. (1987). Goal commitment and the goal-setting process: Problems, prospects, and proposals for future research. *Journal of Applied Psychology* (72). 212-220.
- Jiang, T., Canevello, A., Gore, J. S., Hahn, J. H., & Crocker, J. (2017). The association between compassionate goals and relational-interdependent self-construal. *Self and Identity* (16)2, 143-170.
- Jones, S. D. (2000). *Measuring team performance: A step-by-step, customizable approach for managers, facilitators, and team leaders* (No. D10 281). San Francisco: Jossey-Bass
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kluckhohn, C. (1951) Values and value orientation in the theory of action. In T. Parsons & E. A. Shils (Orgs.) *Toward a general theory of action* (pp. 388- 433). Cambridge, MA: Harvard University Press

- Kuncewicz, D., Niiya, Y., & Crocker, J. (2015). Are compassionate and self-image goals comparable across cultures? *Polish Psychological Bulletin (46)*4, 513-522
- Lei n. 6.450, de 14 de outubro de 1977. Dispões sobre a organização básica da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6450.htm. Acesso em: 15 de set. de 2017
- Lei n. 7.289, de 18 de dezembro de 1984. Dispõe sobre o estatuto dos policiais militares da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências. Disponível em
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7289.htm
- Lenza, P. (2014). *Direito Constitucional Esquematizado. 18ª Ed.* Revisada, atual e ampliada. São Paulo. Saraiva.
- Liu, Y., & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations, 34*(5), 493-506.
- Lucas, L. B., & Passos, M. M. (2015). Filosofia dos valores: uma compreensão histórico-epistemológica da ciência axiológica. *Conjectura: filosofia e educação, 20*(3), 123-160.
- Macedo, F. G L. (2017). *A influência dos Valores Humanos individuais e da atitude frente à arma de fogo no medo do crime: Estudo comparativo entre amostras da região administrativa de Ceilândia-DF.* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Maia, L. G., & Bastos, A. V. B. (2011). Comprometimento calculativo e retaliação: visão integrada dos conceitos em uma organização pública. *Revista de Administração da UFSM, 4*(3), 390-405.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software e aplicações.* Pero Pinheiro: Report Number.

- Martino, F. A. (2016). *Seleção de um banco principal por prefeitos municipais: A influência de valores individuais e benefícios esperados* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Martins, V., Costa, L. V., & Siqueira, M. M. M. (2016). O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, 6(2).1-13
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G. D., Siqueira, M., & Marques, G. M. (2003). Comprometimento Organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 187-209.
- Medeiros, C. A. F., & Albuquerque, L. G. D. (2005). Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 5(2), 35-64.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Miguel, C. A.; Cruz, I. S. (2013). *Elementos de direito penal militar: parte especial*. Rio de Janeiro: MÉTODO.
- Min Zhang, Lin Zhang, & Jennifer Crocker. (2012). Reliability and Validity of the Chinese Version of the Interpersonal Goals Measures. *China Journal of Health Psychology*, 20(7), 1010-1012
- Minayo, S. M. C. D., Assis, S. G. & Oliveira, R. V. C. (2011). Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(4).

- Miranda, O. R. & Hedler, H. C. (2011). Cultura, Valores Humanos e comunicação nas relações intergrupais. In. *Psicologia Social: Principais temas e vertentes* (Torres, C. V & Neiva, E. R. Orgs.). Porto Alegre: Artmed, pp. 314-339;
- Moraes, A. (2011). *Direito Constitucional*. 27ª Ed. São Paulo: Atlas.
- Mowday, R. T., Porter L. W. & Steers R. M. *Employee-Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press
- Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 357-376.
- Nascimento, T. G (2010). *Polícia – uma identidade em discussão: Construção, validação e aplicação de um instrumento*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Nascimento, T. G. (2014). *Desempenho profissional: relações com valores, práticas e identidade no serviço policial. Performance compétente: relations avec valeurs, pratiques et identité dans le service de police*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília. Université d'Áix Marseille, Marselha, França.
- Nascimento, T. G., Pimentel, C. E., & Adaid-Castro, B. G. (2016). Escala de Atitudes frente à Arma de Fogo (EAFAF): Evidências de Sua Adequação Psicométrica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(1). 142-166
- Niiya, Y., Crocker, J., & Mischkowski, D. (2013). Compassionate and self-image goals in the US and Japan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44, 389-405.
- Neiva, E. R., Abbad, G., & Tróccoli, B. T. (2007). *Roteiro para análise factorial de dados*. Manuscrito não publicado. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Parsons, T. (1949). *The structure of social action*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (Trabalho original publicado em 1937).

- Pasquali L. (2003). Validade dos testes. In: Pasquali L., *Psicometria: Teoria dos testes na Psicologia e na educação*. (pp. 158-188). Petrópolis/RJ: Vozes
- Pasquali L. (2003). *Psicometria: Teoria dos testes na Psicologia e na educação*. Petrópolis/RJ: Vozes
- Pasquali, L. (2010). Testes referentes a construto: Teoria e modelo de construção. In: Pasquali e colaboradores. *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. (pp. 165-198). Porto Alegre: Artmed.
- Pasquali, L. & colaboradores (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed.
- Paúl, C. (2017). Envelhecimento activo e redes de suporte social. *Sociologia. Revista Da Faculdade de Letras Da Universidade Do Porto* (15) 275-287.
- Paulino, I. R. (2006). *Um olhar sobre a degradação dos Valores Humanos a partir da obra Os Sonâmbulos, de Hermann Broch*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Pedron, H. A. (2017). *Os Delegados Foram Alocados com Justiça? Valores Humanos como Preditores da Percepção de Justiça Organizacional na Distribuição da Alocação Funcional dos Delegados da Polícia Civil do Distrito Federal* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Portaria nº 976, de 30 de junho de 2015. Altera a Portaria nº 742, de 21 de maio de 2011, que instituiu o Plano Estratégico da Polícia Militar do Distrito Federal 2011-2022. Disponível em <https://intranet.pmdf.df.gov.br/controlLegislacao2/PDF/2093.pdf>. Acesso em 15 de setembro de 2017.
- Popper, M., & Lipshitz, R. (1992). Coaching on leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 13(7), 15-18.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609.
- Puente-Palacios, K. E. & Vieira, R. A. (2010) Desenvolvimento de Uma Medida de Comprometimento com a Equipe. *Revista Psicologia: Organização e Trabalho*, 10 (1), p. 81-92.
- Puente-Palacios, K. E., Vieira, A. R., & Andrade, N. F. R. (2010). O impacto do clima no comprometimento afetivo em equipes de trabalho. *Avaliação psicológica*, 9(2). 311-322
- Rego, A. (2002). Comprometimento afetivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. *Revista de Administração Contemporânea*, 6(2), 209-241.
- Rodrigues, A. C. A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Rokeach, M. (1967). Value Survey Sunnyvale. *California. l-lalgren Tests*.
- Rokeach, M. (1968/69). The role of values in public opinion research. *Public Opinion Quarterly*, 32, 547-559
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros M. & Gouveia V. V. (2006). *Psicologia Social dos Valores Humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo, SP. Editora Senac
- Ros, M. (2006). Valores, atitudes e comportamento: Uma nova visita a um tema clássico. Em: Ros M. & Gouveia V. V. (org.) pps 87-113. *Psicologia Social dos Valores Humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo, SP. Editora Senac
- Rosa, A. R., & De Brito, M. J. (2010). "Corpo e Alma" nas Organizações: um Estudo Sobre Dominação e Construção Social dos Corpos na Organização Militar. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 14(2). 194-211.

- Rowe, D. E. O., & Bastos, A. V. B. (2007). Comprometimento no trabalho: explorando o conceito, seus antecedentes e consequentes entre docentes universitários. *ENGPR- Encontro De Gestão De Pessoas E Relações De Trabalho, 1*.
- Santos, L. B. (2016). *Realização de Valores Pessoais no ambiente organizacional como componente de compatibilidade indivíduo-organização percebida e sua influência em intenção de saída* (Tese de doutorado). Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.
- Shamionov, R. M., & Yeremina, E. N. (2017). Predictors of social and psychological adaptation of the unemployed and people with regular employment. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics, 14*(4), 383-399.
- Scheible, A., & Bastos, A. V. (2005). CMM e Comprometimento: Um estudo de caso na implantação do nível 2. *IV Simpósio Brasileiro de Qualidade do Software. Universidade Federal da Bahia, UFBA*.
- Schein, V. E., & Greiner, L. E. (1978). Can organization development be fine tune to bureaucracies?. *Organizational Dynamics, 5*(3), 48-61.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*(3), 550-562. doi: 10.1037/0022-3514.53.3.550
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*(5), 878-891. doi: 10.1037/0022-3514.58.5.878
- Schwartz, S H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries: In: Zanna, M. (ed). *Advances in experimental social psychology*. Orlando, FL. Academic, 25. 1-65

- Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Content and Structure of Values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (2005). Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. *Valores e comportamento nas organizações*, 1. 21-55.
- Schwartz, S.H. (2006). Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos Valores Humanos? In: Ros M. & Gouveia V. V. (orgs). (2006). *Psicologia Social dos Valores Humanos: Desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. Cafalcchio, O. (trad). Editora Senac: São Paulo
- Schwartz, S.H.; Cieciuch, J.; Vecchione, M.; Davidov, E.; Fischer, R.; Beierlein, C.; Ramos, A.; Verkasalo, M.; Lönnqvist, J.-E.; Demirutku, K.; Dirilen-Gumus, O.; & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663-688.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Torres, C., Dirilem-Gumus, O., & Butenko, T. (2017). Value tradeoffs and behavior in five countries: Validating 19 refined values. *European Journal of Social Psychology*.
- Shukla, A., & Joshi, R. (2017). Social support and emotional intelligence as related to loneliness among college going first year students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(3), 398-400.
- Siqueira, M. M., & Gomide Jr, S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 2. 317-348.
- Silva, B. F. A., & Beato Filho, C. C. (2013). Ecologia social do medo: avaliando a associação entre contexto de bairro e medo de crime. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 30, 155-170.

- Silva, E. E. C. (2009). *Trabalhador comprometido X obediente: explorando os limites conceituais e empíricos entre os construtos*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia
- Silva, C., & Cordeiro, J. P. P. (2016). O Comprometimento Organizacional nas Unidades de Saúde Familiar. *European Journal of Applied Business Management*, 3(1). 26-44.
- Silva, José Afonso da. (2005). *Curso de Direito Constitucional Positivo: 24 ed. revisada e atualizada nos termos da Reforma Constitucional (até a Emenda Constitucional n. 45, de 08.12.2004, publicada em 31.12.2004)*. São Paulo: Malheiros Editores LTDA.
- Sousa, I. F., & Mendonça, H. (2009). Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. *Psicologia: Teoria Pesquisa*, 25(4), 499-508.
- Smith, P. B., Fischer, R., Vignoles, V. L., & Bond, M. H. (2013). *Understanding social psychology across cultures: Engaging with others in a changing world*. Sage.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Tamayo, A.; Borges-Andrade, J. E. & Codo, W. (orgs.) *Trabalho, organização e cultura. Coletâneas da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia*. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados
- Tamayo, A. & Porto, J.B. (Eds) (2005). *Valores e Comportamento nas Organizações*. Petrópolis: Vozes.
- Tamayo, A., & Porto, J. B. (2009). Validação do questionário de perfis de valores (QPV) no Brasil. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 25(3), 369-376.
- Tamayo, A., & Schwartz, S. H. (1993). Estrutura motivacional dos valores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 9(1), 78-92.

- Tamayo, A., Souza, M. G. D., Vilar, L. S., Ramos, J. L., Albernaz, J. V., & Ferreira, N. P. (2001). Prioridades axiológicas e Comprometimento Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 17*(1), 27-35.
- Tamir, M., Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Riediger, M., Torres, C., Scollon, C., Dzokoto, V., Zhou, X. & Vishkin, A. (2016). Desired emotions across cultures: A value-based account. *Journal of Personality and Social Psychology, 111*(1), 67-82.
<http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000072>
- Tamir, M., Schwartz, S. H., Oishi, S., & Kim, M. Y. (2017). The secret to happiness: Feeling good or feeling right? *Journal of Experimental Psychology: General, 146*(10), 1448-1459.
- Thomas, W. I., and F. Znaniecki. (1918-20). *The Polish Peasant in Europe and America*. [Adobe Digital Editions verdition] Retrieved from
https://www.researchgate.net/profile/Ansgar_Weymann/publication/37927974_The_Polish_Peasant_in_Europe_and_America/links/563b178e08aeed0531dcccdbba.pdf
- Torres, C. V., & Allen, M. W. (2009). Influência da cultura, dos Valores Humanos e do significado do produto na predição de consumo: síntese de dois estudos multiculturais na Austrália e no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review), 10*(3). 127-152
- Torres, C. V. & Neiva, E. R. (2011). *Psicologia Social: Principais temas e vertentes*. Porto Alegre: Artmed.
- Torres, C. V., & Carneiro, T. L. (2015). Atitudes. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.). *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 95-100). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Torres, C. V., Porto, J. B., Vargas, L. M., & Fischer, R. (2015). A meta-analysis of basic human values in Brazil: observed differences within the country. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 15*(1), 89-102.
- Torres, C. V., Schwartz, S. H., & Nascimento, T. G. (2016). A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. *Psicologia USP, 27*(2), 341-356.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & collectivism*. Boulder, CO: Westview press.
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M. J., & Clack, F. I. (1985). Allocentric versus idiocentric tendencies: Convergent and discriminant validation. *Journal of Research in personality, 19*(4), 395-415.
- Ullman, J. B. (2007). Structural Equation Modeling. Em B. Tabachnick & L. S. Fidell (Orgs.), *Using Multivariate Statistics* (pp. 653-771). San Francisco: Allyn & Bacon.
- Upadhyay, A., & Singh, A. P. (2017). Role of Occupational Stress and Social Support in Negative Mental Health among Women Employees in Banking Sectors. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 43*(2), 222-229
- Van Der Vegt, G., Emans, B., & Van De Vliert, E. (2000). Team members' affective responses to patterns of intragroup interdependence and job complexity. *Journal of management, 26*(4), 633-655.
- Van Maanen, J.; Schein, E. H. (1979) Toward a theory of organization socialization. *Research in Organizational Behavior, Salt Lake City, 1*. 209-264.
- Vilela, T. S. V. *Valores Humanos pessoais predizem comportamento ecológico*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Vieira, V. A. (2009). Moderação, mediação, moderadora-mediadora e efeitos indiretos em modelagem de equações estruturais: uma aplicação no modelo de desconfirmação de expectativas. *Revista de Administração-RAUSP, 44*(1). 17-33.

- Wang, M. T., & Eccles, J. S. (2012). Social support matters: Longitudinal effects of social support on three dimensions of school engagement from middle to high school. *Child development, 83*(3), 877-895.
- Wang, Y., Huang, Z., & Kong, F. (2017). Parenting stress and life satisfaction in mothers of children with cerebral palsy: The mediating effect of social support. *Journal of health psychology, 22* (13). 1725-1738. DOI: org/10.1177/1359105317739100
- Wani, M. A., & Sankar, R. (2017). Social support, quality of life and suicidal ideation among people living with HIV/AIDS in ART center, Jammu. *Indian Journal of Positive Psychology, 8*(3), 274-279.
- Weber, M. *Ensaio de Sociologia*. 5. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1982
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review, 7*(3), 418-428.
- Wills, T. A., Ainette, M. G., Baum, A., Revenson, T., & Singer, J. (2012). 20 Social Networks and Social Support. *Handbook of health psychology, 465-482*.
- Youn, H., & Lee, Y. H. (2016). Values of People with Primary and Secondary Psychopathic Tendency: Focused on Schwartz's Value Theory. *Korean Journal of Clinical Psychology, 35*(2), 473-497.

APÊNDICE I

Instrumento aplicado aos policiais militares participantes da pesquisa



POLÍCIA MILITAR
DISTRITO FEDERAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisador responsável: Paulo Henrique Ferreira Alves

Telefone para contato: (61) 99666-7069

E-mail: phferreiraalves@gmail.com

Sua colaboração é importante e necessária para o desenvolvimento da pesquisa, porém sua participação é voluntária.

- A pesquisa sobre Valores Humanos, Metas de Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional tem como objetivo mensurar a variação dos constructos acima na PMDF e será realizada por meio da aplicação desse questionário;
- Será garantido o anonimato e o sigilo das informações, além da utilização dos resultados exclusivamente para fins científicos;
- Você não será identificado na pesquisa, pois os dados serão tratados de forma global;
- Você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa em qualquer momento com o pesquisador responsável;
- Sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se do estudo ou não permitir a utilização dos dados em qualquer momento da pesquisa.

Eu, _____, afirmo que fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) sobre a finalidade e objetivos da mesma, bem como sobre a utilização das informações exclusivamente para fins científicos. Meu nome não será divulgado de forma nenhuma e terei a opção de retirar meu consentimento a qualquer momento.

Brasília, ____/____ de 2016.

Assinatura

Orientação Geral

Prezado(a) Policial Militar,

Esta é uma pesquisa do Instituto Superior de Ciências Policiais da Polícia Militar do Distrito Federal em parceria com a Universidade de Brasília, sobre Valores Humanos, Metas e Autoimagem e Compaixão e Comprometimento Organizacional no âmbito da PMDF. Estamos nos dirigindo a Vossa Senhoria para solicitar a colaboração respondendo aos questionários anexos. Essa colaboração é fundamental para o sucesso deste trabalho.

O objetivo deste trabalho é conhecer a opinião dos policiais militares sobre seu ambiente de trabalho. A participação de todos é fundamental para a construção de políticas e a implementação de novas práticas na PMDF, com o intuito de aprimorar a gestão, o ambiente organizacional e social do policial militar. A participação na pesquisa não afetará sua relação atual ou futura com a equipe de pesquisa ou com a PMDF. É importante que o(a) senhor(a) se sinta inteiramente à vontade para emitir suas opiniões. Solicita-se que responda aos questionários em sua totalidade, informa-se, ainda, que a duração aproximada será de 10 min.

Os participantes não serão identificados e os dados fornecidos serão utilizados apenas para fins de pesquisa. Portanto, não escreva seu nome em qualquer lugar do questionário.

Por favor, responda conforme as instruções e **NÃO DEIXE NENHUMA QUESTÃO EM BRANCO.**

Qualquer dúvida entre em contato com a Seção de Inteligência Estratégica Ciência e Tecnologia do Estado-Maior, pelos telefones 3190-5467, 3190-5423 e 99666-7069.

Os resultados da pesquisa servirão para subsidiar políticas institucionais, com foco na gestão de pessoas, além de serem divulgados em congressos científicos e revistas científicas, respeitados todos os preceitos éticos de pesquisa.

Agradecemos desde já a sua colaboração!

Atenciosamente,

Equipe de Pesquisa.

Obrigado por sua colaboração!

Descrevemos resumidamente abaixo diferentes pessoas. Leia cada descrição e considere o quanto cada uma dessas pessoas é semelhante a você ou não. Assinale com um “X” a opção que indica o quanto a pessoa descrita se parece com você.

	Quanto esta pessoa se parece com você?					
	Não se parece nada comigo	Não se parece comigo	Se parece pouco comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece comigo	Se parece muito comigo
1) É importante para ela formar suas visões de maneira independente.						
2) É importante para ela que seu país esteja seguro e estável.						
3) É importante para ela se entreter.						
4) É importante para ela evitar chatear as pessoas.						
5) É importante para ela que as pessoas fracas e vulneráveis da sociedade sejam protegidas.						
6) É importante para ela que as pessoas façam o que ela diz que deveriam fazer.						
7) É importante para ela nunca pensar que ela merece mais do que os outros.						
8) É importante para ela tomar conta da natureza.						
9) É importante para ela que ninguém jamais a envergonhe.						
10) É importante para ela sempre procurar coisas diferentes para fazer.						
11) É importante para ela cuidar das pessoas das quais ela se sente próxima.						
12) É importante para ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.						
13) É muito importante para ela evitar doenças e proteger a sua saúde.						
14) É importante para ela ser tolerante com todos os tipos de pessoas e grupos.						
15) É importante para ela nunca violar as regras ou regulamentos.						
16) É importante para ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida.						
17) É importante para ela ter ambições na vida.						
18) É importante para ela manter tanto os valores, quanto as formas de pensar tradicionais.						
19) É importante para ela que as pessoas que ela conhece tenham total confiança nela.						
20) É importante para ela ser rica.						
21) É importante para ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza.						
22) É importante para ela nunca irritar alguém.						
23) É importante para ela desenvolver suas próprias opiniões.						
24) É importante para ela proteger sua imagem pública.						

	Quanto esta pessoa se parece com você?					
	Não se parece nada comigo	Não se parece comigo	Se parece pouco comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece comigo	Se parece muito comigo
25) É muito importante para ela ajudar as pessoas que lhe são queridas.						
26) É importante para ela estar segura pessoalmente.						
27) É importante para ela ser uma amiga confiável e fiel.						
28) É importante para ela assumir riscos que fazem a vida ficar excitante.						
29) É importante para ela ter poder para conseguir com que as pessoas façam o que ela quer.						
30) É importante para ela planejar suas atividades de forma independente.						
31) É importante para ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando.						
32) É importante para ela ter muito sucesso.						
33) É importante para ela seguir os costumes da sua família ou os costumes de uma religião.						
34) É importante para ela ouvir e compreender as pessoas que são diferentes dela.						
35) É importante para ela ter um Estado forte que possa defender seus cidadãos.						
36) É importante para ela desfrutar dos prazeres da vida.						
37) É importante para ela que todas as pessoas no mundo tenham oportunidades iguais na vida.						
38) É importante para ela ser humilde.						
39) É importante para ela descobrir as coisas por si mesma.						
40) É importante para ela honrar as práticas tradicionais da sua cultura.						
41) É importante para ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer.						
42) É importante para ela obedecer todas as Leis.						
43) É importante para ela ter todos os tipos de experiências novas.						
44) É importante para ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza.						
45) É importante para ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição.						
46) É importante para ela aproveitar qualquer oportunidade de se divertir.						
47) É importante para ela se preocupar com todas as necessidades das suas pessoas queridas.						
48) É importante para ela que as pessoas reconheçam o que ela alcança.						
49) É importante para ela nunca ser humilhada.						
50) É importante para ela que seu país se proteja de todas as ameaças.						

	Quanto esta pessoa se parece com você?					
	Não se parece nada comigo	Não se parece comigo	Se parece pouco comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece comigo	Se parece muito comigo
51) É importante para ela nunca deixar as outras pessoas com raiva.						
52) É importante para ela que todos sejam tratados com justiça, mesmo pessoas que ela não conhece.						
53) É importante para ela evitar qualquer coisa perigosa.						
54) É importante para ela estar satisfeita com o que ela tem e não querer mais.						
55) É importante para ela que todos os seus amigos e família possam acreditar nela completamente.						
56) É importante para ela ser livre para escolher por ela mesma o que fazer.						
57) É importante para ela aceitar as pessoas como elas são, mesmo quando ela discorda delas.						

Descrevemos abaixo algumas atitudes relacionadas a você quando inserido em seu ambiente de trabalho.

Assinale com um “X” avaliando o quanto você buscou ter essas atitudes.

<i>Nos últimos três meses, no seu trabalho, o quanto você quis ou tentou...</i>		Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre
1.	Evitar fazer coisas que não são úteis para você ou para os outros.	1	2	3	4	5
2.	Evitar a possibilidade de estar errado.	1	2	3	4	5
3.	Fazer com que os outros reconheçam ou admitam as suas qualidades.	1	2	3	4	5
4.	Evitar ser egoísta ou egocêntrico.	1	2	3	4	5
5.	Ter compaixão com os erros ou fraquezas dos outros.	1	2	3	4	5
6.	Evitar ser rejeitado pelos outros.	1	2	3	4	5
7.	Evitar assumir riscos ou cometer erros.	1	2	3	4	5
8.	Ser construtivo nos seus comentários em relação aos outros.	1	2	3	4	5
9.	Evitar demonstrar suas fraquezas.	1	2	3	4	5

10.	Evitar fazer algo que pudesse ser prejudicial aos outros.	1	2	3	4	5
11.	Ser solidário (dar suporte) aos outros.	1	2	3	4	5
12.	Exercer uma diferença positiva na vida de outra pessoa	1	2	3	4	5
13.	Convencer as outras pessoas que você está certo.	1	2	3	4	5

Vamos apresentar para você várias frases sobre a sua realidade de trabalho e sobre a organização em que trabalha. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto você concorda com a ideia apresentada. Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 6, maior é a concordância com o conteúdo da frase.

Discordo			Concordo		
1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

1. Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho
2. Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar
3. Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus
4. A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho
5. A minha forma de pensar é muito parecida com a da empresa.
6. Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho
7. Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização
8. Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim
9. Aceito as normas da empresa porque concordo com elas.
10. Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho
11. Se eu tivesse uma empresa, escolheria as mesmas normas da empresa em que trabalho
12. Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem meus

Para finalizar, gostaríamos de pedir-lhe algumas informações demográficas.

Sexo: Masculino Feminino

Idade: _____ anos

Tempo de serviço: _____ anos

Tempo no Posto ou na Graduação _____ anos

Tipo de Unidade em que trabalha (Administrativa ou Operacional) _____

Tempo na Unidade em que trabalha: _____ anos

Tempo desde o último curso feito na PMDF ou pago por ela:

Menos de 1 ano; De 3 a 5 anos; De 7 a 9 anos;

De 1 a 3 anos; De 5 a 7 anos; Mais de 9 anos.

Quantidade de filhos:

Nenhum 1 2 3 4 5 ou mais

Qual seu grau de religiosidade? Circule a resposta.

Nada religioso (a) 1 2 3 4 5 Totalmente religioso(a)

Estado Civil:

Casado (a) Solteiro (a)

Divorciado (a) União estável

Separado (a) Viúvo (a)

Escolaridade:

Ensino Fundamental incompleto Especialização incompleta

Ensino Fundamental completo Especialização completa

Ensino Médio incompleto Mestrado incompleto

Ensino Médio completo Mestrado completo

Graduação incompleta Doutorado incompleto

Graduação completa Doutorado completo

Posto ou Graduação:

Coronel Tenente-Coronel Major Capitão 1° Tenente 2° Tenente Cadete Subtenente 1° Sargento 2° Sargento 3° Sargento Cabo Soldado

Qual seu grau de sinceridade ao responder esta pesquisa? *Circule a resposta.*

Nada sincero 1 2 3 4 5 Totalmente sincero

Muito Obrigado!

APÊNDICE II

Versão final da escala de Metas de Autoimagem e Compaixão

<i>Nos últimos três meses, no seu trabalho, o quanto você quis ou tentou...</i>	<i>Nunca</i>	<i>Raramente</i>	<i>Algumas vezes</i>	<i>Frequentemente</i>	<i>Sempre</i>
1 Fazer com que os outros reconheçam ou admitam as suas qualidades.	1	2	3	4	5
2 Evitar ser egoísta ou egocêntrico.	1	2	3	4	5
3 Ter compaixão com os erros ou fraquezas dos outros.	1	2	3	4	5
4 Evitar assumir riscos ou cometer erros.	1	2	3	4	5
5 Ser construtivo nos seus comentários em relação aos outros.	1	2	3	4	5
6 Evitar demonstrar suas fraquezas.	1	2	3	4	5
7 Evitar fazer algo que pudesse ser prejudicial aos outros.	1	2	3	4	5
8 Ser solidário (dar suporte) aos outros.	1	2	3	4	5
9 Exercer uma diferença positiva na vida de outra pessoa	1	2	3	4	5
10 Convencer as outras pessoas que você está certo.	1	2	3	4	5