



Instituto Universitário de Lisboa

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

**SER POLÍCIA: A DINÂMICA DE CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE
DE UMA PROFISSÃO**

Fernanda do Rosário Carneiro da Silva

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Doutor em Gestão
Especialidade Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientador
Professor Doutor Francisco Nunes
ISCTE-IUL

Junho, 2015



Instituto Universitário de Lisboa

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

**SER POLÍCIA: A DINÂMICA DE CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE
DE UMA PROFISSÃO**

Fernanda do Rosário Carneiro da Silva

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Doutor em Gestão
Especialidade Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Júri

Presidente:

Prof. Doutor José Gonçalves das Neves

Vogais:

Prof. Doutor Albino Pedro Anjos Lopes

Prof. Doutor Pedro José Lopes Clemente

Prof. Doutor Luís Alberto Santos Curral

Prof. Doutor Henrique Manuel Caetano Duarte

Prof. Doutor Francisco Guilherme Serranito Nunes

ISCTE-IUL

Março, 2016

Aos Meus Queridos Pais, ao Meu Irmão e ao Paulo

AGRADECIMENTOS

A todos quantos colaboraram tributo-lhes o meu reconhecimento e gratidão.

Agradeço a pessoas e instituições que direta ou indiretamente contribuíram nesta edificação e que foram sendo o caminho para alcançar este meu objetivo académico. Obrigada por estarem presentes, obrigada pela vossa ajuda, obrigada por tornarem menos difícil esta conquista que, neste momento, tenho a honra de partilhar convosco.

Agradeço aos meus pais e a toda a minha família. Ao meu pai por me ter ensinado a importância da retidão, sentido de dever e integridade, e em especial, à minha mãe que tem sido, sempre, a minha inspiração, pela coragem e determinação, espírito de sacrifício e abnegação e pela extraordinária capacidade de trabalho que a caracteriza. Agradeço ao meu marido pelo incentivo e apoio incondicional durante todos estes anos e pelo sentimento de admiração e orgulho que sempre me tem demonstrado. Agradeço também aos meus sogros pela disponibilidade para me ajudar sempre que necessário. Agradeço ao meu sobrinho Miguel Ângelo por ter tido a paciência de me ajudar no moroso processo de transcrição das entrevistas.

Agradeço ao Superintendente-Chefe Francisco Oliveira Pereira, então Diretor Nacional da Polícia de Segurança Pública, por ter autorizado este trabalho, no seio da Instituição policial.

Agradeço ao Superintendente José Ferreira de Oliveira, Diretor da Escola Prática de Polícia, em 2009, por ter permitido a realização desta investigação; e a todos os membros da Direção, Instrutores e Professores da EPP pela colaboração na gestão e aplicação dos questionários, no planeamento do processo de realização das entrevistas e, em toda a logística e articulação necessárias. Agradeço em particular à Dra. Célia Mariana (Chefe da PSP), aos Agentes Pedro Castro, Ricardo Eustáquio, Tiago Pinto, Rosário Magalhães e Paula Neves.

Agradeço ao Intendente Luís Fiães Fernandes, ao Comissário Pedro Grilo e ao Subcomissário Paulo Andrade pela ajuda na seleção das fontes de informação de cariz policial. Agradeço ao Superintendente Miguel Mendes, à data meu Diretor, por ter facilitado a concretização da fase inicial deste projeto e apoiado o meu esforço e ao meu atual Diretor Dr. Manuel João pelo encorajamento. Agradeço com especial alusão aos meus extraordinários colaboradores Dr. Ricardo Soares (Agente da PSP), Agente Nuno Reis, Dra. Susana Martins (Agente da PSP) e ao Dr. Nuno Santos, pela ajuda, incentivo e apoio.

Agradeço à Dra. Olga Romão, ao Professor Doutor Fernando Abreu, Professor Doutor Rui Aragão, Professor Doutor Rui Brites, à Dra. Teresa Garanhel e Dra. Júlia Marçal pelos respetivos contributos que muito enriqueceram este meu trabalho.

Agradeço com especial referência ao Professor Doutor Richard Bagozzi cujo contributo foi fundamental no que se refere ao primeiro dos estudos agora apresentados.

Agradeço aos meus Professores do programa doutoral pelos saberes transmitidos e aos meus colegas doutorandos pelo encorajamento.

Agradeço sobretudo ao meu Orientador Professor Doutor Francisco Nunes pelos ensinamentos, conselhos, disponibilidade, incentivo e inestimável apoio, neste percurso moroso e especialmente trabalhoso, muito obrigada por acreditar neste meu projeto e muito obrigada por me acompanhar nesta caminhada.

Agradeço aos Agentes do 7º Curso de Formação de Agentes (CFA) de 2009, à PSP e a todos os Polícias, a quem tenho a honra de dedicar esta tese.

Bem-hajam.

ÍNDICE

RESUMO	XIII
ABSTRACT	XV
INTRODUÇÃO GERAL	1
REVISÃO DA LITERATURA	5
Ser Polícia: Uma Perspetiva Identitária	5
Delimitação Concetual dos Construtos e Níveis de Análise: Identificação e Identidade	9
<i>Identificação Social e Identificação Organizacional</i>	11
<i>Identidade Pessoal, Identidade Social e Identidade Organizacional</i>	15
Identidade Profissional.....	16
<i>Antecedentes da Identidade Profissional</i>	18
<i>Consequentes da Identidade Profissional</i>	20
Teorias Subjacentes à Construção da Identidade Profissional	20
<i>Teoria da Troca Social</i>	21
<i>Teoria da Socialização</i>	22
<i>Teoria da Identidade de Papel</i>	25
<i>Teoria da Transição de Papéis</i>	26
<i>Teoria da Autoverificação</i>	27
<i>Teoria da Identidade no Trabalho</i>	30
Abordagem de Pratt e Colaboradores para a Construção da Identidade Profissional	31
Para uma Visão mais Ampla do Processo de Construção da Identidade Profissional	35
<i>O Papel da Motivação na Escolha da Profissão</i>	36
<i>A Vocaçào Profissional e as Escolhas de Carreira</i>	38
<i>Os Esquemas Cognitivos e a sua Relevância na Escolha da Carreira Profissional</i>	39
<i>O Ajustamento entre o Autoconceito e as Exigências do Trabalho</i>	42
<i>A Teoria da Autodeterminação e a sua Importância na Regulação dos Objetivos Individuais</i>	44
<i>A Implicação Organizacional</i>	49
<i>A Importância da Satisfação no Trabalho</i>	51
<i>A Relevância das Perceções de Suporte Organizacional</i>	54
O Processo de Desenvolvimento da Identidade Profissional em Contexto Policial	58
<i>Motivações Subjacentes à Opção de se Tornar Polícia – Uma Abordagem Holística</i>	59
<i>O Papel da Motivação no Desempenho Profissional</i>	59
<i>Principais Razões da Escolha da Carreira Policial</i>	61
<i>A Motivação para se Tornar Polícia e as Diferenças de Género</i>	63
<i>A Dimensão Institucional da Profissão de Polícia</i>	64
<i>Requisitos e Natureza da Função Policial</i>	65
A Formação em Contexto Policial	67
<i>Os Currículos de Formação na Polícia</i>	71
<i>A Formação Superior na Polícia</i>	73
A Formação Policial na Promoção dos Valores.....	76
A Formação Policial como Facilitadora da Construção da Identificação	78
O Suporte das Chefias e da Organização e a sua Relevância em Contexto Policial	78

A Imagem Pública da Polícia e o seu Impacto no Autoconceito dos Polícias	81
PRESENTE INVESTIGAÇÃO	84
ESTUDO I.....	88
Método	89
Amostra	89
Instrumentos	90
Procedimento.....	91
<i>Codificação das Respostas do Questionário.....</i>	<i>92</i>
Resultados	93
<i>Análise Descritiva</i>	<i>93</i>
Resultados da Análise Descritiva.....	102
<i>Impacto dos Motivos e Ligações entre Motivos na Implicação Afetiva.....</i>	<i>104</i>
<i>Impacto dos Motivos e Ligações entre Motivos na Satisfação no Trabalho</i>	<i>105</i>
<i>Impacto dos Motivos e Ligações entre Motivos na Força da Identidade Profissional</i>	<i>106</i>
<i>Síntese dos Resultados – Motivos e Ligações com Impacto na Implicação Afetiva, na Satisfação no Trabalho e na Força da Identidade Profissional</i>	<i>108</i>
Discussão.....	109
<i>Representação Hierárquica de Motivos.....</i>	<i>111</i>
<i>Impacto dos Motivos</i>	<i>114</i>
ESTUDO II	118
Método	118
Amostra	118
Instrumentos	119
Procedimento.....	120
<i>Codificação e Análise Qualitativa dos Dados</i>	<i>121</i>
Resultados	122
Resultados da Primeira Vaga de Entrevistas.....	122
<i>Aprendizagem do Trabalho.....</i>	<i>122</i>
<i>Requisitos do Trabalho</i>	<i>123</i>
<i>Internalização do Papel Profissional.....</i>	<i>126</i>
<i>Construção da Identificação Profissional</i>	<i>127</i>
<i>Mecanismos de Autoverificação e Validação</i>	<i>128</i>
<i>Crescimento da Identidade</i>	<i>129</i>
Resultados da Segunda Vaga de Entrevistas.....	132
<i>Descrição do Trabalho</i>	<i>132</i>
<i>Requisitos do Trabalho</i>	<i>134</i>
<i>Internalização do Papel Profissional.....</i>	<i>135</i>
<i>Construção da Identificação Profissional</i>	<i>137</i>
<i>Mecanismos de Autoavaliação e Validação</i>	<i>139</i>
<i>Crescimento da Identidade</i>	<i>141</i>
Discussão.....	143
ESTUDO III.....	152
Método	153

Amostra	153
Metodologia de Construção e Desenvolvimento de uma Escala sobre a Construção da Identidade Profissional de Polícia (CIPP)	154
1 ^a - <i>Conceção e Construção da CIPP</i>	154
2 ^a - <i>Validade de Conteúdo da CIPP</i>	156
3 ^a - <i>Validação Psicométrica da CIPP</i>	157
A Estrutura da CIPP	158
<i>Resultados da Análise Fatorial Exploratória da CIPP</i>	159
<i>Validação da Escala da Construção da Identidade Profissional de Polícia</i>	162
<i>Fatores Latentes na Análise de Equações Estruturais</i>	162
<i>Fiabilidade e Sensibilidade das Escalas</i>	164
<i>Resultados da Análise Fatorial de Segunda Ordem</i>	167
O Modelo de Medida da Construção da Identidade Profissional de Polícia	170
Instrumento	172
Procedimento	173
Resultados	174
<i>Discussão</i>	191

DISCUSSÃO GERAL E CONCLUSÕES	196
Contributos	206
Limitações	209
Pesquisa Futura	210

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	212
---	------------

ANEXOS	236
Anexo 1 – <i>Elicitation of Motives Questionnaire</i>	236
Anexo 2 – Matriz de Implicação: Categorias/Respostas ao questionário	240
Anexo 3 – Matriz de Implicação: Ligações entre Motivos e Escolhas	241
Anexo 4 – Guião das Entrevistas	242
Anexo 5 – Protocolo das Entrevistas	244
Anexo 6 – Versão Original da Escala da Construção da Identidade Profissional de Polícia	245
Anexo 7 – Questionário – Parte I - A Construção da Identidade Profissional de Polícia	247
Anexo 8 – Questionário - Parte II – Outros Instrumentos Utilizados	250
Anexo 9 – Testes de Kaiser-Meyer-Olkin e de Bartlett da CIPP	254
Anexo 10 – Modelo Inicial Relativo às Dimensões da Construção da Identidade Profissional	255
Anexo 11 – Segundo Modelo das Dimensões da Construção da Identidade Profissional	256
Anexo 12 – Modelo Final das Dimensões da Construção da Identidade Profissional	257
Anexo 13 – Dicionário de Construtos e Exemplos de Indicadores	258

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo de desenvolvimento da autodeterminação	46
Figura 2 – Mapa cognitivo sobre os motivos da escolha da profissão de polícia	97
Figura 3 – Representação hierárquica dos motivos de ingresso na PSP - CFA 2009	101
Figura 4 – Síntese dos resultados da 1 ^a vaga de entrevistas	131
Figura 5 – Síntese dos resultados da 2 ^a vaga de entrevistas	142
Figura 6 – Um modelo de construção da identidade de polícia	144

Figura 7 – As motivações no processo de crescimento da identidade de polícia.....	151
Figura 8 – Modelo de medida da construção da identidade profissional de polícia (CIPP)	168
Figura 9 – “Tornar-se” polícia: a construção da identidade profissional de polícia	203

Índice de Quadros

Quadro 1 – Delimitação conceitual dos construtos e níveis de análise.....	14
Quadro 2 – Síntese dos objetivos e questões de investigação dos estudos	86
Quadro 3 - Sinopse dos motivos da escolha da profissão de polícia.....	100
Quadro 4 – Síntese dos resultados.....	108
Quadro 5 - Resumo dos motivos mais representativos de acordo com a sua natureza	110
Quadro 6 – Resumo das ligações entre motivos mais representativas	113

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Análise do efeito de moderação da POS na relação entre: relação com os colegas e a força da identidade profissional.....	177
--	-----

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica da amostra do estudo 1	89
Tabela 2 – Valores de consistência interna das escalas: implicação afetiva, satisfação no trabalho e força da identidade profissional.....	91
Tabela 3 – Valores dos rácios dos motivos	95
Tabela 4 – Índice de abstração e classificação dos motivos	103
Tabela 5 - Impacto dos motivos e ligações entre motivos na implicação afetiva	105
Tabela 6 - Impacto dos motivos e ligações entre motivos na satisfação no trabalho.....	106
Tabela 7 - Impacto dos motivos e ligações entre motivos na força da identidade profissional ...	107
Tabela 8 – Caracterização sociodemográfica da amostra do estudo 2.....	119
Tabela 9 - Dimensão: aprendizagem do trabalho - 1ª vaga.....	123
Tabela 10 - Dimensão: requisitos do trabalho - 1ª vaga.....	125
Tabela 11 - Dimensão: internalização do papel profissional - 1ª vaga	126
Tabela 12 - Dimensão: construção da identificação profissional - 1ª vaga.....	128
Tabela 13 - Dimensão: mecanismos de autoverificação e validação - 1ª vaga	129
Tabela 14- Dimensão: crescimento da identidade - 1ª vaga.....	130
Tabela 15 - Dimensão: descrição do trabalho - 2ª vaga	133
Tabela 16 - Dimensão: requisitos do trabalho - 2ª vaga.....	135
Tabela 17 - Dimensão: internalização do papel profissional - 2ª vaga	136
Tabela 18 - Dimensão: construção da identificação profissional - 2ª vaga.....	138
Tabela 19 - Dimensão: mecanismos de autoavaliação e validação - 2ª vaga.....	140
Tabela 20 - Dimensão: crescimento da identidade - 2ª vaga.....	141
Tabela 21 – Caracterização sociodemográfica da amostra do estudo 3.....	153
Tabela 22 - Resultados da ACP para a escala: construção das relações no trabalho	159
Tabela 23 - Resultados da ACP para a escala: “tornar-se” polícia	160
Tabela 24 - Resultados da ACP para a escala: aprendizagem do trabalho policial	161
Tabela 25 - Resultados da ACP para a escala: mecanismos de validação na profissão.....	161
Tabela 26 – Correlação entre os fatores latentes.....	163

Tabela 27 – Medidas descritivas, consistência interna e sensibilidade do fator: construção das relações no trabalho.....	165
Tabela 28 – Medidas descritivas, consistência interna e sensibilidade do fator: “tornar-se” polícia	165
Tabela 29 – Medidas descritivas, consistência interna e sensibilidade dos fator: aprendizagem do trabalho policial.....	166
Tabela 30 – Medidas descritivas, consistência interna e sensibilidade do fator: mecanismos de validação na profissão	166
Tabela 31 – Médias, desvios-padrão e sensibilidade da CIPP	169
Tabela 32 – Itens da escala original <i>versus</i> itens escala final	169
Tabela 33 – Médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes <i>Alpha de Cronbach</i>	175
Tabela 34 - Resultados da moderação da POS na relação entre a CIPP e a força da identidade profissional	177
Tabela 35 - Resultados da mediação da satisfação no trabalho na relação entre a construção das relações no trabalho (colegas e superiores) e a força da identidade profissional.....	179
Tabela 36 - Resultados da mediação da satisfação no trabalho na relação entre a aprendizagem do trabalho policial e a força da identidade profissional.....	180
Tabela 37 - Resultados da mediação da satisfação no trabalho na relação entre os mecanismos de validação (externos e internos) e a força da identidade profissional.....	181
Tabela 38- Resultados da mediação da satisfação no trabalho na relação entre “tornar-se” polícia e a força da identidade profissional.....	181
Tabela 39 - Resultados da mediação da implicação afetiva na relação entre a construção das relações no trabalho (colegas e superiores) e a força da identidade profissional.....	183
Tabela 40 - Resultados da mediação da implicação afetiva na relação entre a aprendizagem do trabalho policial e a força da identidade profissional.....	184
Tabela 41 - Resultados da mediação da implicação afetiva na relação entre os mecanismos de validação (externos e internos) e a força da identidade profissional.....	185
Tabela 42 - Resultados da mediação da implicação afetiva na relação entre “tornar-se” polícia e a força da identidade profissional	186
Tabela 43 - Resultados da mediação da motivação intrínseca na relação entre a construção das relações no trabalho (colegas e superiores) e a força da identidade profissional.....	187
Tabela 44 - Resultados da mediação da motivação intrínseca na relação entre a aprendizagem do trabalho policial e a força da identidade profissional.....	188
Tabela 45 - Resultados da mediação da motivação intrínseca na relação entre os mecanismos de validação (externos e internos) e a força da identidade profissional.....	189
Tabela 46 - Resultados da mediação da motivação intrínseca na relação entre: “tornar-se” polícia e a força da identidade profissional.....	190
Tabela 47 - Síntese dos resultados de mediação	190

RESUMO

O objetivo desta investigação é contribuir para o conhecimento do fenómeno da construção da identidade profissional, especificamente, no contexto da Polícia de Segurança Pública (PSP), em Portugal. Para atingirmos o objetivo proposto, concebemos três estudos interdependentes. O primeiro estudo identificou os motivos da escolha da profissão de polícia e a natureza e organização cognitiva dos candidatos recém-admitidos, através da construção do mapa cognitivo onde se desvenda o padrão de valores e crenças associados a essa escolha, em que foi protagonista a metodologia utilizada, proposta por Bagozzi, Leone e Bergami (2003). Este estudo deu ainda a conhecer em que medida os motivos e, respetivas, ligações influenciam três *outcomes* relevantes: a satisfação no trabalho, a implicação afetiva e a força da identidade profissional. Os resultados demonstraram que os indivíduos ingressaram na PSP, principalmente, por motivos de natureza extrínseca. Revelaram-se ainda significativos, motivos relacionados com a vocação, a paixão e a utilidade pública desta profissão, na explicação do processo de construção da identidade profissional de polícia.

O segundo estudo, de natureza longitudinal, captou a essência das transformações que se vão desenvolvendo e enraizando, ao longo do tempo, no contacto com a profissão. Os novos polícias utilizam, essencialmente, estratégias de enriquecimento e amparo para o desenvolvimento e fortalecimento da identificação com a profissão, resultado alinhado com o trabalho de Pratt, Rockmann e Kaufmann (2006), relativo à concomitância entre os ciclos de aprendizagem do trabalho e os ciclos de aprendizagem da identidade profissional.

No terceiro estudo desenvolvemos e testamos um modelo dos fatores antecedentes da força da identidade profissional, através da análise da natureza da relação que se estabelece entre as variáveis que se afiguram relevantes no processo de construção desta identidade, nos novos polícias. Para tal, foi necessário um estudo prévio para a conceção de um instrumento de medida das dinâmicas associadas ao processo de construção da identidade profissional de polícia – a CIPP, que pode ser utilizado em contexto académico e profissional.

Palavras-chave: Identidade profissional, Construção da Identidade Profissional, Motivação Intrínseca no trabalho, Perceções de Suporte Organizacional, Implicação Afetiva, Atitudes de Satisfação no Trabalho.

JEL Classification System: M-12 Personnel Management, M-53 Training, M-54 Labour Management

ABSTRACT

The aim of this research is to contribute to the knowledge of the phenomenon of the construction of professional identity, specifically, in the context of the Public Security Police (PSP), in Portugal. To achieve the objective, we have designed three interdependent studies. The first study identified the reasons for choosing the profession of police and the nature and cognitive organization of newly admitted applicants, by building the cognitive map which reveals the pattern of values and beliefs associated with the choice, where was the protagonist the methodology used from Bagozzi, Leone e Bergami (2003). This study has yet to know to what extent the reasons and their three relevant links influence outcomes: the job satisfaction, affective involvement and the strength of professional identity. The results showed that individuals joined the PSP mainly for extrinsic reasons. Proved to be significant, the vocation, the passion and the public utility of this profession, in explanation the process of police professional identity construction.

The second study of longitudinal nature captured the essence of the transformations that develop and take root, over time, in contact with the profession. Those revealed that the new cops use essentially enrichment strategies and support for development and strengthening of the identification with the profession, result in line with the work of Pratt, Rockmann and Kaufmann (2006) concerning the concomitance between the learning cycles work and learning cycles of professional identity.

The third study developed and tested a model of background factors of strength of professional identity, through the study of the nature of the relationship between the variables that appear relevant in the process of construction of professional identity of new cops. To this end, it was necessary a previous study for the design of a measuring instrument of the dynamics associated with the process of construction of professional police identity – the CIPP, which can be used in academic and professional context.

Key-words: Professional Identity, Professional Identity Construction, Intrinsic Motivation at Work, Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Work Satisfaction Attitudes.

JEL Classification System: M-12 Personnel Management, M-53 Training, M-54 Labour Management

INTRODUÇÃO GERAL

A segurança pública é, na sociedade contemporânea, um elemento estruturante e fundamental na organização dos Estados, a sua intransponível dimensão social revela-se nas implicações públicas das políticas de segurança, em particular hoje em dia, em que o grau de ameaça potencial é global e percebido como real pela população em geral. Os distintos princípios reguladores da atividade das polícias, a quem compete assegurar a normalidade e imperturbabilidade da vivência comunitária, são vitais para o desenvolvimento económico e para o progresso social e cultural da sociedade.

A garantia e defesa da ordem é apanágio de um conjunto de profissionais, a quem, no mundo globalizado, onde impera a transitoriedade, a diversidade e a complexidade, é requerido um esforço constante na procura da estabilidade dos aspetos que visam, por um lado, assegurar a concretização dos deveres institucionais e, por outro, confirmar a identidade de atuação policial, onde são constantemente exercidos tipos inéditos de pressão. A harmonização e o equilíbrio de interesses contrapostos, muitas vezes alardeados em novas formas de organização social, induz, inevitavelmente, fortes impactos na vida dos profissionais de polícia, onde os elementos caracterizadores autorreferentes dão lugar a uma contradita natureza processual em incessante reconstrução, própria de uma identidade que se transfigura, seja ela a identidade de um indivíduo, de uma instituição ou de um povo.

Nas organizações do trabalho e em todos os grupos sociais, somos instigados a uma incessável adaptação, onde, ao mesmo tempo, nos é exigido um compromisso de ser, mudar e permanecer, uma unidade dialética à qual é inerente alguma estabilidade e alguma impermanência. Segundo Giddens (1991), o dinamismo e a crescente interligação entre as influências contextuais e as disposições pessoais, são características da modernidade que diferem de todas as formas precedentes de ordem social. A profunda desvalorização de hábitos e costumes e o seu impacto global nas vivências e relações sociais, alteram o carácter geral da vida diária e os aspetos mais pessoais da atividade humana (Giddens, 1991). O desafio que se coloca, hoje, ao indivíduo é de este ser capaz de contribuir ativamente, para a construção dos seus próprios papéis sociais, contrastando esta realidade, com o paradigma social que descrevia as sociedades tradicionais, onde os papéis sociais estavam perfeitamente definidos.

A forma como os indivíduos criam, sustentam e mudam as perceções acerca de si mesmos, dos outros, das organizações e das suas profissões, têm intrigado muitos investigadores ao longo das últimas décadas (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2006). Todavia, a complexidade e a natureza

dos fenômenos organizacionais não permitem uma explicação dogmática e, por essa via, tudo o que tem sido feito até hoje, são apenas contributos para a sua descoberta. Os investigadores aperceberam-se que dos aspetos psicológicos associados ao trabalho, derivam consequências reais para as organizações (Thatcher & Zhu, 2006). A identidade é crucial no que, e como, o indivíduo valoriza, pensa, sente, e faz, em todos os âmbitos sociais, constituindo um conceito útil para unir níveis individuais, grupais, profissionais e organizacionais (Albert & Whetten, 1985).

Assim, para que possamos contribuir para o enriquecimento da literatura nesta área, o presente trabalho centra-se na análise da ligação dinâmica entre o que somos e fazemos, isto é, no estudo da identidade profissional, no pressuposto de que esta, não é, exclusivamente definida pelas características pessoais, mas igualmente delineada pela associação a grupos e organizações de pertença (Tajfel & Turner, 1985; Ashfort, 2008).

Cientes das limitações que caracterizam o campo teórico da identidade profissional, pretendemos, com esta investigação, contribuir para o colmatar de lacunas teóricas e metodológicas através de um trabalho integrador, cuja sustentação teórica assenta numa conciliação entre os trabalhos de Pratt et al., (2006), relativa à construção da identidade profissional, e o trabalho de Bagozzi, Leone e Bergami (2003) relativo aos motivos e aos esquemas cognitivos que influenciam as escolhas de carreira.

Neste sentido, propomo-nos ensaiar a explicação do “tornar-se” polícia à luz do quadro de referência da identidade, aproveitando a relevância do contexto policial para o avanço da teoria neste campo.

Em termos mais gerais, o objetivo do presente trabalho consiste em analisar os fatores que determinam a escolha da carreira policial, bem como o modo como esses fatores contribuem, no seu conjunto, para a construção da identidade profissional de polícia. Partindo do objetivo descrito, pretende-se responder à seguinte questão de investigação: “Quais as dinâmicas em que assenta o processo de construção da identidade profissional nos novos polícias e *quando e como* ocorrem?”. A resposta a esta questão foi experimentada através de uma investigação composta por três estudos interdependentes. O primeiro recorre à *laddering technique*, para evidenciar a natureza e a estrutura de motivos associados à escolha da profissão de polícia. O segundo, de cariz qualitativo, examina ao longo de dois anos, a dinâmica da transformação individual, associada ao exercício do novo papel de polícia. O terceiro, de caráter quantitativo, explora os fatores que se mostram determinantes da força da identidade profissional.

Os resultados obtidos nesta investigação constituem importantes contribuições para a explicação da dinâmica de construção da identidade policial, na medida em que o estudo 1 permite identificar e hierarquizar as razões que estiveram na base da opção profissional e explicam a estrutura de relações inerente ao sistema interpretativo dos recém-admitidos. O estudo 2 possibilitou identificar as estratégias mais utilizadas pelos novos polícias, no processo de construção da sua identidade profissional. Os dois primeiros estudos são, deste modo, uma primeira tentativa de estudar, em profundidade a dinâmica da construção da identidade, no sistema policial português, na Polícia de Segurança Pública (PSP).

Por fim, o Estudo 3 propõe-se desenvolver e testar um modelo dos fatores antecedentes da força da identidade profissional, através do estudo da natureza da relação que existe entre variáveis que se afiguram relevantes no processo de construção da identidade profissional de polícia, a saber: implicação afetiva, satisfação no trabalho, motivação intrínseca e perceção de suporte organizacional, no contexto concreto da PSP. Este último estudo constitui um importante contributo para a literatura, na medida que consiste numa abordagem que lança os alicerces para a construção de um modelo capaz de captar não só as dinâmicas que operam no processo de construção da identidade profissional, mas também os fatores antecedentes da força da identidade profissional de polícia.

(...) a man's work is one of the more important parts of his social identity, of his self; indeed, of his fate in the one life he has to live, for there is something almost as irrevocable about choice of occupation as there is about choice of a mate. Huges, 1958, p. 43.

REVISÃO DA LITERATURA

Ser Polícia: Uma Perspetiva Identitária

O trabalho é, para a maioria dos indivíduos, um domínio da vida fonte de significado e autodefinição (Ashforth & Mael, 1989), onde se configura e renova a forma como se percebem a si e aos outros, em contexto laboral (Ibarra, 1999; Pratt, 2000).

Dada a histórica e potencialmente crescente importância das profissões, em todos os tipos de organizações (Wallace, 1995), delineadas pelo seu campo de conhecimentos e competências específicas, e assumida que está a centralidade da identidade, na forma como os indivíduos criam sentido e “determinam” os seus ambientes (Weick, 1995), ganha relevância a importância da identidade profissional, para destacar a identidade da pessoa da identidade da organização (DeFillippi & Arthur, 1996). Ser profissional não se resume ao conhecimento técnico, inclui também os valores e ética, profissionais e as ligações que se estabelecem com a comunidade (Neary, S., 2014b, 2015; Hooley, T., 2015).

A identidade profissional é, segundo Sveningsson e Alvesson (2003), multifacetada e dinâmica, tratando-se de um processo complexo que vai sendo construído na relação com os outros, modificando a representação do autoconhecimento baseado nas interações em contexto de trabalho. O autoconhecimento relacionado com a participação nas atividades laborais ou associado a grupos de trabalho ou profissões está relacionado com uma ampla variedade de sentimentos e atitudes que consentem o (des)ajuste entre o indivíduo e a organização, processo motivado pelo desejo de construir uma identidade profissional publicamente avaliada como positiva (Pratt, 2000).

Foi com o aparecimento das várias correntes de pensamento no campo da sociologia das profissões, desde as teorias funcionalistas, passando pelo interacionismo simbólico, e já na década de 70 do século passado, com as novas teorias da profissão, que a evolução do conceito de profissão se tem afirmado como uma marca importante e distintiva das sociedades ocidentais modernas. Para Freidson (2001), a profissão consiste num trabalho especializado, pago e realizado em tempo integral, que possui uma base teórica inculcada no conhecimento técnico-científico. Para além de outras, as profissões têm ainda como característica essencial, controlar a divisão do trabalho e delimitar as fronteiras jurisdicionais, ou seja os domínios profissionais exclusivos.

Neste sentido, a atividade policial configura uma profissão, exercida por um grupo social particular, com uma formação específica, que partilha um conjunto de normas, regras, crenças, valores e uma identidade própria. Todavia, o atributo “profissional” é, segundo Bayley e Bittner (1984), uma peculiaridade da polícia moderna, e revela a manifesta atenção dada à melhoria da qualidade no desempenho da atividade policial e respetiva profissionalização, a qual se baseia, essencialmente, nas inovações tecnológicas colocadas ao serviço do trabalho policial; no rigor dos processos de recrutamento, seleção e formação; na melhoria do padrão remuneratório; no planeamento de carreiras; na hierarquia de enquadramento funcional permanente, na atuação reflexiva do elemento policial, assente num nível mais elevado de qualificação e formação e na procura de uma relação mais estreita entre a polícia e a comunidade.

Segundo Monjardet (1996) existem três dimensões estruturais que convergem no sistema policial. A polícia como (a) instrumento de poder que lhe permite prosseguir a sua missão, qualificado por uma repartição e especialização de tarefas, por uma contextura hierárquica e por um conjunto de saberes, procedimentos e técnicas; (b) serviço público, susceptível de ser exigido por qualquer cidadão; e (c) grupo profissional especializado, que possui competências exclusivas, com identidade e interesses próprios. A profissão de polícia caracteriza-se, ainda, na sua dimensão simbólica, pelo significado social relacionado com as perceções, expectativas e estratégias de legitimação utilizadas pelos seus membros.

O ambiente no qual se sustenta a vida profissional é uma comunidade de pessoas, onde as relações entre indivíduos e grupos são fonte de aprendizagem, inspiração e satisfação ou fonte de frustração e mal-estar, uma vez que se endereçam poderosas mensagens acerca “de quem somos e o que valem” (Gersick, Bartunek & Dutton, 2000). As relações interpessoais nas organizações são, deste modo, essenciais na promoção do sentido de coletividade, significado e pertença (Ibarra, 1999), promovendo o suporte instrumental no desenvolvimento da carreira, através do apoio e orientação, das redes sociais, da proteção e defesa, do suporte emocional, como o aconselhamento, a amizade e o *role modeling* e, simultaneamente, ajudando a desenvolver a autoestima e a identidade profissional (Thomas, 1993).

Assim, os profissionais e aqueles que partilham a responsabilidade pelo seu bem-estar (os seus superiores e mentores) enfrentam a tensão para a preservação das identidades pessoais, no contexto das exigências omnipresentes da identidade social, organizacional e profissional (Kreiner et al., 2006). A esta inevitabilidade, está associada uma resposta adaptativa por parte dos indivíduos que é proporcionada através da fluidez da identidade, permitindo acompanhar o ritmo

das transformações ambientais, assegurando o equilíbrio entre as vertentes da estabilidade e da mudança, confirmando os valores nucleares do sentido de si, por um lado, e por outro, potenciando a evolução das organizações ao mesmo tempo que mantém uma certa ambiguidade que garante a flexibilidade organizacional para a adaptação à mudança, sem ruturas (Gioia, 1998). Nesta medida, a identidade apresenta-se como um conceito multifacetado e dinâmico que deriva dos papéis sociais (Thatcher & Zhu, 2006), fortemente influenciada pela forma como nos vemos, como percebemos os outros e estes nos percebem a nós e, como somos vistos pela sociedade em geral (Beijaard et al., 2004).

A identidade profissional está em constante transformação e alinhamento (Corley, Gioia & Fabbri, 2000; Ibarra, 1999), o que a torna um instrumento de adaptação social, imprescindível, que permite a manutenção das características essenciais do indivíduo, enquanto responde às exigências do contexto laboral, manifestando-se, por esta via, essencial na gestão das pessoas e sustentabilidade das organizações.

Assim, a instabilidade adaptativa defendida por Gioia, Shultz e Corley (2000), observa-se agora ser fundamental à coerência entre a identidade pessoal e profissional, e à sobrevivência das organizações, asserção discordante da visão tradicional apresentada por Albert e Whetten (1985), que preconiza a permanência das características identitárias. Daí que, a identidade evocada numa certa situação é, principalmente, determinada pela sua importância subjetiva e relevância situacional. A importância subjetiva das identidades é preditora da maioria das relações interpessoais e respetiva organização dessas relações, nos diferentes contextos sociais (Ashforth & Johnson, 2001). Várias identidades podem coexistir no indivíduo, uma pode ser mais saliente do que as outras, a qualquer momento, dependendo do contexto (Turner, 1999). Assim, a relevância situacional de uma dada identidade é determinada pelo contexto social, na medida em que uma certa identidade é percebida como socialmente apropriada numa determinada situação (Ashforth & Johnson, 2001).

Estudos mais recentes (e.g., Kreiner et al., 2006) mostram como o aumento da diversidade na força de trabalho, a complexidade dos contextos sociais e a maior exigência das profissões, em face da constante e acelerada mudança, levam muitas vezes ao subjugo as identidades pessoais face às imposições das identidades coletivas. Assim, as exigências dos grupos sociais, na sociedade moderna, impelem os indivíduos a sucumbir às necessidades, valores e identidades do coletivo (Kreiner et al., 2006). No entanto, a conformidade estrita com a identidade coletiva pode resultar na homogeneidade excessiva de um grupo social, tornando-se prejudicial para a

criatividade, inovação, tomada de decisão e outros processos sociais (Dukerich, Kramer & McLean Parks, 1998; Glynn, 1998). Neste pressuposto, os indivíduos procuram novas formas de manter e expressar a sua individualidade, mas também têm o desejo de pertencer a algo superior (Ashforth & Mael, 1989; Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994). Na verdade, estas duas correntes opostas, são as principais impulsionadoras das dinâmicas de identidade. Da mesma forma, Brewer (1991) no seu modelo “distintividade ótima” argumentou que as identidades individuais refletem duas necessidades humanas básicas que estão em tensão: uma para a inclusão (em que sou semelhante aos outros?) e outra para a individualidade (em que sou diferente dos outros?). Nas situações ideais, estas funções duais concorrem para: (1) prevenir a disfunção de identidade e (2) permitir processos de identidade saudável. Ao serem atingidos os objetivos de inclusão e singularidade, surge o equilíbrio que reduz o stresse e os conflitos e, concomitantemente, promove o bem-estar e a satisfação.

Pesquisas sobre o tema da identidade têm demonstrado enorme benefício em estudar organizações, atividades ou profissões em que a estrutura de trabalho sugere uma captura muito intensa do indivíduo, conduzindo à exigência de uma particularmente forte identidade pessoal (Kreiner et al., 2006). São campo fértil para o estudo da identidade, designadamente, situações em que a identidade/imagem de uma organização estão em crise (Dutton & Dukerich, 1991; Glynn, 1998) ou profissões que são de alguma forma problemáticas em termos identitários (ver Ashforth & Kreiner, 1999). As exigências de identidade referem fatores situacionais em que os indivíduos estão sob pressão extrema para a integração ou segmentação das suas identidades pessoais e sociais, ou seja o stresse e as tensões experienciadas por um indivíduo, em relação à interação dissonante entre a sua identidade pessoal e uma determinada identidade social.

As complexas interações entre influências individuais e situacionais levam-nos ao estudo das dinâmicas da construção da identidade profissional, na procura de explicações e consequências, deste fenómeno no mundo do trabalho. Os profissionais desempenham papéis significativos nas organizações e na sociedade (Pratt et al., 2006), tornando crucial que se compreendam as dinâmicas que estão na base do processo de construção da sua identidade profissional. Em certas profissões, como por exemplo a de polícia, a identidade profissional é um aspeto da identidade social que pode ser especialmente exigente. A questão é saber como é que em profissões particularmente exigentes ou usurárias (Corley et al., 2000) se criam e mantêm identidades individuais saudáveis. As profissões expostas ao escrutínio público, são particularmente propensas a exigências de identidade intensas e tensões entre a identidade

pessoal e profissional dos indivíduos, e, portanto, são terreno fértil para se investigarem as dinâmicas associadas aos processos identitários (Kreiner et al., 2006).

A importância do estudo da construção da identidade profissional em contexto policial, centra-se, não apenas, na importância da experiência de “tornar-se” polícia, através da aprendizagem dos saberes para o exercício da função policial e das relações no trabalho, mas também na aquisição dos valores e internalização e validação dos papéis profissionais, consubstanciados numa base de conhecimento e de cultura, comuns, sobre o que é ser polícia num determinado modelo de polícia profissional. Assim, a relevância do quadro de referência da identidade para a explicação do “ser” polícia no contexto policial é fundamental para o avanço da teoria neste domínio, objetivo a que nos propomos nesta tese.

Dada a complexidade que caracteriza o conceito de identidade, bem como a diversidade concetual de que é alvo, e a semelhança com outros construtos teóricos, a nossa primeira preocupação é delimitar concetualmente os construtos e níveis de análise. A reflexão que se segue propõe definir e identificar as principais semelhanças e diferenças que os caracterizam.

Delimitação Concetual dos Construtos e Níveis de Análise: Identificação e Identidade

Uma vez que o presente trabalho se ocupa da identidade profissional e que esta se encontra intimamente ligada ao contexto organizacional, focaremos a nossa análise na delimitação concetual dos construtos: identificação social e identificação organizacional; identidade pessoal, social, organizacional e identidade profissional. Todavia, para verdadeiramente entendermos a organização como um sistema de interação das identidades, precisamos perceber como interagem os níveis de análise (Klein & Kozlowski, 2000). Tal como salientam Ashforth, Rogers e Corley (2011) na sua maioria, a investigação sobre identidade centrou-se num determinado nível de análise, principalmente, o individual, o grupal (incluindo a profissão), e o organizacional e, secundariamente, a díade ou setor, o que é compreensível devido à complexidade e natureza única de cada nível de análise. Daí que se torne necessário, num primeiro momento, fazer a distinção entre o que são os *níveis do self* e os *níveis de análise*, uma vez que são fácil e, frequentemente, confundidos.

Seguindo a clarificação enunciada por Ashforth et al. (2011), diremos que os níveis do *self* se referem à forma como o indivíduo concebe a sua identidade. Deste modo, o indivíduo pode definir-se por referência ao nível individual (sou ambicioso), a uma díade (eu sou um amigo), a

um grupo (sou um membro da equipa) ou a uma organização ou setor (Ashforth et al., 2011). Os níveis de análise referem-se à identidade de uma entidade, enquanto entidade (i. e. nos níveis extraindividual, como propriedade do coletivo em vez do individual) e, à semelhança do processo anteriormente descrito, para os níveis do *self*, parte do nível individual (sou ambicioso) para a díade (nós somos membros), grupo (nós somos uma equipa), e organização ou setor. Naturalmente, ao nível individual, o nível do *self* e o nível de análise são o mesmo.

A título elucidativo e tomando como exemplo o caso da polícia, temos: ser polícia pode ser visto como uma escolha vocacional, e logo, dependente da identidade individual, mas a escolha de entrar na profissão teve que ser negociada com os outros relevantes (família, por exemplo) e estas interações acontecem num contexto histórico, no qual, ser polícia apresenta significados relacionados com, designadamente, o género ou outras convenções sobre o significado social da profissão, ou ainda, ser polícia pode ser visto como um papel e como tal reflete uma identidade relacional, mas a pessoa pode desenvolver uma interpretação própria de ser polícia (individual) e fará parte de um grupo alargado - a Polícia - o que é uma identidade coletiva, cujo entendimento do seu significado (que existe convencionado na sociedade) pode ser inteiramente independente da perceção do indivíduo específico.

A investigação sobre os níveis do *self* normalmente centra-se na identificação, que traduz a medida em que o indivíduo internaliza uma dada identidade como válida na definição do *self*. Contudo, para entendermos a identificação, em primeiro lugar precisamos perceber o que é a identidade (Ashforth, 2001). A identidade é um conceito de descrição autorreferente que provê a resposta contextualmente apropriada à questão “quem sou eu?” ou “quem somos nós?”. O que distingue a identidade social da identidade pessoal, não são tanto os seus atributos, mas sim os respetivos níveis do *self*.

A importância da identidade ao *nível individual* traduz-se na promoção do autoconhecimento, na manutenção da integridade entre o *self* e o comportamento (autoexpressão), na coerência, continuidade e distintividade, na conquista da diferenciação positiva (Ashforth, 2001). Ao *nível do grupo* a identidade define a singularidade e distintividade do grupo ao mesmo tempo que promove a implicação dos seus membros. Ao *nível organizacional* promove a coerência entre subunidades díspares (Barney, 1991) e diferencia a organização dentro de um setor, aumentando assim a consciência da concorrência — bem como a motivação e capacidade para reagir, em última análise, influencia as decisões estratégicas (Livengood & Reger, 2010).

A identidade serve para definir, geralmente de forma positiva, a posição de uma entidade numa determinada rede de entidades, fornecendo a base para a ação e, no caso de uma entidade coletiva, promovendo o compromisso dos seus membros (Haslam, Van Knippenberg, Platow & Ellemers, 2003).

Nesta tese assume-se o nível do *self* individual, ou sejam examina-se em que medida os indivíduos concebem a sua identidade, essencialmente, por referência à profissão de polícia.

Identificação Social e Identificação Organizacional

A identificação é uma variável, que define o grau em que o indivíduo internaliza uma dada identidade como uma definição válida para si próprio, na definição do *self*. A identificação social refere-se à perceção de pertença a um grupo de classificação, como membro real ou simbólico desse grupo. Através da identificação social, o indivíduo percebe-se a si mesmo como psicologicamente interveniente no grupo, partilhando os seus sucessos e fracassos, num destino comum (Katz & Kahn, 1978). Sob esta perspetiva, a identificação organizacional é uma forma específica de identificação social onde o indivíduo se define a si mesmo, em termos da sua pertença a uma determinada organização (Mael & Ashforth, 1992).

Segundo Tajfel e Turner (1985) o autoconceito diz respeito à identidade de um indivíduo, o qual abrange características idiossincráticas, tais como habilidades e interesses e uma identidade social, que abarca classificações de grupo salientes. Para Gecas (1982) o conteúdo do autoconceito consiste em perceções da identidade social e pessoal, um conjunto de traços, atributos e domínios, próprios. O autoconceito é composto por três grupos conexos de autoperceções: 1) o *self* percebido, 2) o *self* ideal e 3) um agregado de identidades sociais, tendo cada um destes elementos, um papel fundamental na explicação do comportamento organizacional.

Os teóricos da identificação organizacional (Ashforth & Mael, 1989; Dutton et al., 1994; Pratt, 1998; Elsbach, 1999) definem a identificação como uma ligação cognitiva, que acontece quando o indivíduo perceciona, ter os mesmos atributos da identidade organizacional, ou seja, é o grau em que o indivíduo se define a si próprio pelos mesmos atributos que acredita definirem a sua organização. A identificação é mais intensa quando: 1) a identidade organizacional é mais saliente que as identidades alternativas; 2) o autoconceito tem muitas ou as mesmas características que acredita definirem a organização como um grupo social (Dutton et al., 1994). Nesta

perspetiva, a identificação organizacional, refere-se à organização enquanto elemento relevante para a formação do autoconceito de um indivíduo e ocorre quando um indivíduo se define como tendo as mesmas características que definem a sua organização (Tavares, 2001).

De acordo com Pratt (1998), são necessárias duas condições para ocorrer a identificação com a organização: 1) o indivíduo deve perceber a identidade organizacional como saliente, e 2) o indivíduo deve autocategorizar-se como membro daquela organização. Da mesma forma, Tyler e Blader (2000) referem-se à identificação do grupo como a fusão do *self* e do grupo. Assim, o nível de identificação organizacional indica o grau em que uma organização está enraizada no conteúdo do autoconceito dos seus membros.

Adicionalmente, a identificação organizacional é mais forte quando, por um lado, os membros de uma dada organização consideram centrais, distintivos e duradouros os atributos e valores da organização (Albert & Whetten, 1985; Dutton & Dukerich, 1991) e, por outro lado, os incorporam no seu sentido de *self*. Dutton et al. (1994) argumentam existirem dois fatores-chave, acerca da organização que influenciam a capacidade de identificação dos indivíduos: 1) as percepções sobre a identidade da organização, e 2) a forma como a organização é vista externamente, ou seja, o prestígio externo percebido. Todavia, as imagens que os membros têm das suas organizações de trabalho são únicas e as crenças de cada um podem ou não coincidir com a identidade coletiva que representa as crenças partilhadas sobre o que é distintivo, central e duradouro na organização (Albert & Whetten, 1985).

Na vasta literatura relativa ao domínio da identificação organizacional, são tidas como consequências de uma forte identificação organizacional (ver Ashforth, Harrison e Coley, 2008 para uma revisão), a robustez dos vínculos e atitudes positivas em relação à organização (Ashforth & Mael, 1989), maior satisfação no trabalho e menor intenção de saída da organização (Van Dick, Christ, Stellmacher, Wagner, Ahlswede, Grubba, Hauptmeier, Höhfeld, Moltzen & Tissington, 2004c) e a motivação para se sacrificar financeiramente, em caso de necessidade, em prol da sua organização (Mael & Ashforth, 1992). Também Dutton et al. (1994) argumentam que quando os indivíduos se identificam com a organização, adotam comportamentos pró-organização ao nível da cooperação intraorganizacional, e comportamentos de cidadania organizacional, melhorando a comunicação indivíduo-organização (Bergami & Bagozzi, 2000).

Quando as pessoas se identificam fortemente com as organizações onde trabalham, vivenciam as ameaças à organização como se fossem ameaças pessoais. Este dado pode ser explicado devido à relação já encontrada entre a identificação organizacional e a implicação

afetiva (Allen & Meyer, 1990a). Assim sendo, a implicação afetiva é um dos principais consequentes da identificação organizacional, na medida em que os indivíduos que mais se identificam com as suas organizações são os que desenvolvem, com estas, mais fortes ligações afetivas (Tavares, 2001). Segundo (Tajfel & Turner, 1985; Ashforth & Mael, 1989), o sentido de pertença ao grupo social (organização) molda o autoconceito individual e são vários os estudos que têm explorado de que forma o autoconceito é moldado nos grupos profissionais (Van Maanen & Barley, 1984) e nos grupos de trabalho (Alderfer & Smith, 1982). É esta implicação do autoconceito (Pratt, 1998) e a perceção de singularidade (Ashforth & Mael, 1989) que distinguem a identificação dos outros construtos.

No que respeita ao contexto organizacional são vários os autores que distinguem entre o autoconceito e o autoconceito profissional. Segundo Tamayo e Abbad (2006), o autoconceito profissional diz respeito à perceção que o colaborador tem de si próprio no trabalho, o que implica o modo como o indivíduo avalia o seu trabalho e as tarefas que desempenha, bem como a avaliação da organização onde trabalha e, ainda, uma comparação entre si, os seus pares, e os superiores hierárquicos.

Em suma, a identificação traduz-se na medida em que o indivíduo internaliza uma dada identidade como válida na definição do *self*, podendo na autoconceção incorporar atributos dos diferentes níveis do *self* (individual, díade, grupal/institucional/setor), daqui resultando a construção da sua identidade. Relevante neste estudo é a profissão, um nível coletivo (grupal) do *self* ao qual o novo polícia vai buscar atributos para se identificar a si próprio como polícia, permitindo-lhe assim construir a sua identidade profissional.

De forma a facilitar a apreensão das diferenças entre os vários construtos abordados neste trabalho, apresentamos em seguida um quadro síntese com as definições e níveis de análise de cada conceito (Quadro 1).

Quadro 1 – Delimitação concetual dos construtos e níveis de análise

Construto	Nível de Análise	Definição	Autores
Identidade Pessoal	Individual	É autorreferente e diz respeito às características que diferenciam um indivíduo de outro.	Brewer (1991); Markus e Wurf (1987); Shamir (1992).
Identidade Social	Grupal-Individual	A identidade social é focalizada na autocategorização cognitiva e a percepção de pertença a um grupo, a percepção individual de membro efetivo ou simbólico desse grupo. Opera-se quando o “eu” se torna “nós”, quando há incorporação das características do social no autoconceito do indivíduo.	Tajfel (1981); Tajfel e Turner (1985); Brewer (1991); Hogg e Terry (2001).
Identidade Organizacional	Organizacional- Societal	“Quem é que nós somos?” - Imagem da organização enquanto entidade. Exprime os aspetos da organização que são percebidos como centrais, distintos e duradouros.	Albert e Whetten (1985); Dutton e Dukerich (1991); Pratt (1998).
Identidade Organizacional Percebida	Individual	Refere a identidade organizacional conforme é percebida por cada um dos seus constituintes, ou seja o conjunto de crenças, percepções e expectativas dos seus constituintes.	Dukerich, Golden, e Shortell, (2002).
Identificação	Individual-Grupal	Traduz-se na medida em que o indivíduo internaliza uma dada identidade como válida na definição do <i>self</i> . Identificação - <i>como um estado</i> - refere-se à identidade de um indivíduo que deriva de sua associação com um grupo social. Identificação - <i>como um processo</i> - refere-se ao processo de alinhamento da identidade com o grupo social. É a forma como os indivíduos se definem em termos de suas relações com as organizações. É a autopercepção do indivíduo acerca da relação que estabelece com a organização.	Ashforth e Mael (1989); Ashforth (2001); Haslam, van Knippenberg, Platow, e Ellemers (2003); Pratt (1998); Kreiner et al. (2006).
Identificação Organizacional	Individual-Grupal	Organização enquanto categoria social autodefinidora. Ligação cognitiva que acontece quando o indivíduo percebe ter os mesmos atributos da identidade organizacional, ou seja, é o grau em que o indivíduo se define a si próprio pelos mesmos atributos que acredita definirem a sua organização. “Como é que eu sei quem eu sou em relação a outros?” Crenças partilhadas sobre o que é central, distintivo, e duradouro numa organização.	Ashforth e Mael (1989); Mael e Ashforth (1992); Dutton, Dukerich e Harquail (1994); Pratt (1998); Elsbach (1999).
Identidade Profissional	Individual-Grupal	É um aspeto da identidade social. É uma constelação de atributos, crenças, valores, motivações e experiências em termos dos quais as pessoas se definem como profissionais. É uma autodefinição como membro de uma profissão estando associada ao desempenho de um papel profissional.	Pratt e Foreman (2000); Khapova, Arthur e Svensson (2007); Ibarra (1999).

Identidade Pessoal, Identidade Social e Identidade Organizacional

A identidade pessoal constitui um conceito autorreferente, o qual diz respeito às características que diferenciam um indivíduo de outro (Brewer, 1991), enquanto as identidades sociais são autocategorizações em unidades sociais que despersonalizam o autoconceito e podem incluir diversas categorias, tais como: a origem, o gênero, os papéis profissionais e a filiação organizacional (Ashforth, 2001).

A identidade social fornece, deste modo, as bases de resposta à questão “quem sou eu?”, interpreta e organiza as ações e experiências intra e interpessoais. Para além disso, proporciona motivação, padrões de comportamento e o ajustamento necessário, em resposta às mudanças no ambiente social e físico (Markus & Wurf, 1987; Shamir, 1992). De forma adicional, a identidade constrói-se quando o “eu” se torna “nós”, isto é, quando há incorporação das características do social no autoconceito do indivíduo (Brewer, 1991; Hogg & Terry, 2001). Assim, a identidade social fornece uma resposta parcial à questão “quem sou eu?”, constituindo uma das facetas do autoconceito que deriva da categorização social feita pela percepção de pertença (Tajfel & Turner, 1985).

Apesar das tensões originadas pelos conflitos entre a manutenção da identidade pessoal e das identidades sociais, os indivíduos pretendem a estabilidade do autoconceito ao longo do tempo e nas diferentes situações (Steele, 1988) de forma a manterem a estabilidade da percepção acerca de si próprios (Dutton et al., 1994) e a facilitar a autoexpressão, por não terem de esconder os seus atributos (Shamir, 1991).

Por sua vez, a identidade organizacional percebida constitui um construto de nível individual e refere-se às crenças acerca dos atributos da organização (Dukerich, Golden, & Shortell, 2002), isto é, os aspetos nucleares de uma organização que são percecionados como relevantes e distintivos por cada um dos seus membros (Albert & Whetten, 1985). Pratt e Foreman (2000) alertam para a existência de múltiplas concetualizações de identidade organizacional, cujo reconhecimento, deve levar ao desenvolvimento de estratégias que conduzam à uniformização dessas percepções, permitindo o aumento da eficácia dos processos de gestão.

Apesar da multiplicidade de definições teóricas do conceito de identidade organizacional que se encontram na literatura, são vários os autores que defendem que este construto não apresenta um carácter perene, sendo alvo, ao longo do tempo, de uma permanente construção, revisão e mudança (Hall, 1992). Contrariamente à posição manifestada por Albert e Whetten (1985), relativamente ao carácter duradouro da identidade

organizacional, os atributos enunciados por estes autores, a saber: centrais, distintos e duradouros, têm vindo a ser questionados. A este propósito Gioia, Patvardhan, Hamilton & Corley (2013) referem ser cada vez mais consensual as organizações apresentarem identidades instáveis, apesar dos membros percecionarem as suas identidades como permanentes.

A identidade organizacional percebida é atrativa para um indivíduo quando satisfaz quatro princípios: 1) autodefinição, 2) autocontinuidade, 3) autodistintividade e 4) autovalorização (Tajfel & Turner, 1985; Steele, 1988; Shamir, 1991; Dutton et al., 1994), isto é, uma identidade organizacional percebida que ajuda o indivíduo a manter um sentido coerente de si, distinto do outro, e a reforçar a sua autoestima, será vista como atrativa. A atratividade desta imagem conduz a uma maior identificação organizacional. Outro fator que afeta a atratividade da identidade organizacional percebida é o envolvimento com a organização e a estabilidade e intensidade da interação, como referido por Ashforth e Mael (1989), tornando os atributos organizacionais mais acessíveis na memória.

A par da considerável atenção ao vínculo psicológico entre as organizações e os seus membros, Albert, Ashforth e Dutton (2000), observaram que os conceitos de identidade e identificação permitem avaliar a ação humana no quadro organizacional, e muito embora tenham gerado uma grande atenção teórica, foram relativamente poucos, os estudos empíricos que se dedicaram à análise dos seus efeitos e, por outro lado, na argumentação de Ashforth, Rogers e Corley (2011) na sua maioria, a investigação sobre identidade centrou-se apenas num determinado nível de análise.

Identidade Profissional

A identidade profissional apresenta-se como um componente da identidade social, que consiste numa autodefinição como membro de uma profissão, estando associada ao desempenho do papel profissional (Dutton et al., 2010). A identidade profissional é o conceito que descreve como nos vemos dentro de nossos contextos profissionais e como comunicamos isso aos outros. Ibarra (1999) sugere que a identidade profissional evolui através da socialização e da observação dos pares, ao passo que Larson (1977) argumenta que é baseada na experiência partilhada.

A identidade profissional pode ser estabelecida e apoiada pela infraestrutura organizacional, o que contribui para a criação de um sentimento comum de partilha, entre os

profissionais. A forma como descrevemos o que fazemos é um poderoso meio para promover a nossa profissão e o trabalho que fazemos (Neary, S. 2014a, 2014b). Esta assunção é importante na medida em que ajuda ao posicionamento individual e coletivo no trabalho, deixa de ser apenas a percepção de um indivíduo a desempenhar o seu papel profissional e passa a ser percebido como parte de um grupo profissional (Neary, 2014a). Esta forma de identidade social diz respeito à interação dos indivíduos e grupos no local de trabalho e relaciona-se com a forma como as pessoas se comparam entre si e se diferenciam dos outros grupos profissionais (Khapova et al., 2007). A identidade profissional refere-se à "constelação de atributos, crenças, valores, motivações e experiências em termos dos quais as pessoas se definem como profissionais" (Ibarra, 1999, p. 764-5).

De acordo com Brott e Kajs (2001), "tornar-se profissional" implica ocorrências a dois níveis distintos: 1) nível estrutural, que diz respeito à formação inicial e aos procedimentos de entrada na profissão, e 2) nível atitudinal que se refere a atitudes, valores, conhecimento, crenças e competências, que são partilhadas entre os membros de um grupo profissional, e estreitamente relacionadas com o papel profissional (ver também: Adams, Hean, Sturgis & Clark, 2006; Ibarra, 1999; Sargent, Allen, & Bradley, 2005; Chreim, Williams & Hinings, 2007). Por sua vez, as atitudes, ao serem apropriadas pelo indivíduo, tornam-se a autoconceitualização subjetiva associada ao papel profissional adotado (Hall, 1987).

A integração dos atributos pessoais com a formação profissional, permitem ao indivíduo contextualizar a sua nova identidade numa comunidade profissional, na qual o *self* profissional vai ser testado através do *feedback* dos outros (Gibson, Dollarhide & Moss, 2010). Esta comunidade auxilia o novo profissional a estabelecer e manter a necessária convivência com os padrões, as expectativas e as normas da profissão. Este é o processo de desenvolvimento da identidade profissional, que comporta várias etapas e pode ser intrapessoal e interpessoal (Gibson et al., 2010).

O processo intrapessoal consiste numa individuação que resulta de um ciclo de autonomia e dependência durante a aquisição de competências profissionais (Auxier, Hughes & Kline, 2003). Na primeira etapa do ciclo, os novos profissionais dependem das figuras de autoridade e dos especialistas para a aprendizagem concetual, para a aprendizagem experimental e para as avaliações externas, durante os programas de aprendizagem. Na segunda etapa, os novos profissionais relacionam-se com especialistas na profissão e recebem *feedback* sobre as suas competências profissionais adquiridas durante a instrução formal, sendo que este *feedback* permite direcionarem, paulatinamente, o seu desempenho para um *locus* interno de regulação, à medida que examinam, processam e internalizam avaliações

externas que lhe vão sendo dirigidas. A fase final deste ciclo refere-se à confirmação, para a sustentação da identidade profissional, ocorre quando os indivíduos adquirem a capacidade para se autoavaliarem, conjugando a experiência prática com a teoria por forma a unir as identidades pessoal e profissional (Auxier et al., 2003).

Por sua vez, os aspetos interpessoais do processo envolvem a comunidade profissional e o seu papel na modelagem comportamental do novo profissional (Gibson et al., 2010). De acordo com O'Byrne e Rosenberg (1998), o processo de aculturação profissional é reforçado através da interação do novo colaborador com a comunidade profissional em geral, na qual participa ativamente, especialmente por impulso das suas obrigações profissionais.

As dinâmicas subjacentes à construção da identidade profissional, quer ao nível estrutural quer ao nível atitudinal, revelam o carácter processual desta construção ao longo do tempo (Kuzmic, 1994, citado por Brott & Kajs, 2001) e à medida que o indivíduo interage e constrói relações com outros profissionais, formadores, colegas e superiores hierárquicos. Também Schein (1978) defende que a identidade profissional se desenvolve com o passar do tempo, envolvendo a aprendizagem das práticas e saberes profissionais e o desenvolvimento do talento e dos valores da profissão. Este processo pode ser visto como uma reação individual de ajustamento. Por exemplo, examinando o processo de customização da identidade profissional de médicos, em diferentes especialidades, Pratt et al. (2006) notam que a construção da identidade promove mudanças que, por sua vez, permitem aos colaboradores uma melhor adaptação às exigências do trabalho. Os indivíduos ao detetarem incongruências entre as tarefas que desenvolvem e a sua identidade profissional, desencadeiam um processo de ajustamento, ou seja, de modificação da identidade, sob certas circunstâncias, em particular, da severidade da contradição e da força da sua identidade profissional.

Antecedentes da Identidade Profissional

No que respeita aos antecedentes da identidade profissional, vários autores têm contribuído para a revelação dos fatores com influência neste construto. A este respeito, Walsh e Gordon (2008) referem que a distintividade e a valorização do estatuto (*status enhancement*) são dois importantes fatores que contribuem para o desenvolvimento da identidade profissional. Os grupos profissionais cuja imagem social se apresente como positiva e prestigiante, permitem que os seus membros construam uma imagem pessoal positiva, cujos traços pessoais constituem uma extensão das características que definem os

grupos a que pertencem (Hogg, Terry & White, 1995). Desta forma, a construção da identidade profissional será favorecida quando os indivíduos têm possibilidade de utilizar as identidades dos grupos de trabalho, quando estes lhes oferecem maiores níveis de distintividade positiva (na comparação com outros grupos) e uma maior valorização do seu estatuto profissional.

Também a identidade organizacional, através das características que tornam a organização empregadora única e especial, desempenha um importante papel no desenvolvimento da identidade profissional (Barney, 1991; Dutton & Penner, 1993). Prahalad e Hamel (1990) referem que as competências organizacionais representam a capacidade da organização em utilizar de forma eficiente os seus recursos e obter resultados positivos em termos de *performance*, o que constitui a origem da sua vantagem competitiva, uma vez que, assim sendo, as competências organizacionais se tornam raras, únicas e difíceis de imitar pela concorrência (Barney, 1991). Desta forma, quando as competências organizacionais contribuem para o sucesso organizacional, para uma boa reputação e para criar um sentido de diferenciação (ou distintividade), os profissionais tendem a desenvolver uma forte identificação organizacional, o que, por sua vez, irá contribuir para a construção da sua identidade profissional, por permitir ao indivíduo manter uma auto-imagem positiva (Pratt, 1998).

O alinhamento entre os valores da organização e os valores associados à profissão (Walsh & Gordon, 2008), é outro fator antecedente da identidade profissional. Para Ashforth e Kreiner (1999), a identidade profissional refere-se “a um conjunto de características distintivas e duradouras que caracterizam o modo de trabalhar” (p. 417), sendo que cada profissão possui a sua própria missão e valores, os quais são independentes da cultura organizacional (Trice, 1993). Quando os valores da profissão entram em conflito com os valores organizacionais, isto é, estão desalinhados entre si, os indivíduos tornam-se suscetíveis de desenvolver um sentido de identidade profissional mais fraco do que aquele que desenvolveriam se a organização empregadora permitisse o alinhamento entre a identidade profissional e a identidade organizacional (Ashforth & Kreiner, 1999).

Finalmente, a possibilidade dada pelas organizações aos seus colaboradores de conciliarem, as suas vidas familiares com as exigências do trabalho (*job embeddedness*) influencia positivamente o desenvolvimento da sua identidade profissional (Mitchell, Holton, Lee, Sablinski, & Erez, 2001). De um modo geral, pode afirmar-se que os mecanismos enunciados pela teoria da identidade social como explicativos da identificação, atrás descritos,

são retomados, no essencial, para compreender a formação da identidade profissional, pelo menos, tal como sistematizado por Walsh e Gordon (2008).

Consequentes da Identidade Profissional

A construção da identidade profissional promove o desenvolvimento do significado que os indivíduos atribuem às suas profissões, determina os comportamentos que irão exibir nos contextos de trabalho e os desempenhos individuais (Walsh & Gordon, 2008).

Não existindo, ainda, considerável investigação sobre o modo como a identidade profissional influencia outros aspetos relacionados com o trabalho, Walsh e Gordon (2008), seguindo a linha de investigação de Ashforth e Mael (1989) e outros autores (e.g., Foreman & Whetten, 2002; Pratt & Foreman, 2000) sugerem que, associado a uma identidade profissional, forte, os colaboradores de uma organização: 1) desenvolvem um sentido de compromisso mais forte com a organização, ou seja, elevados níveis de implicação afetiva; 2) exibem altos padrões de desempenho, congruentes com as expectativas da organização; e 3) demonstram menor intenção de saída.

Não obstante os desenvolvimentos na literatura sobre o tema, mais investigação é necessária para se avaliarem os impactos da identidade profissional noutras dimensões associadas ao contexto organizacional, como, por exemplo, as reconversões profissionais, a mobilidade funcional, as implicações ao nível da saúde do trabalhador, nomeadamente, nas profissões já identificadas como sujeitas a elevados níveis de stresse ou de desgaste rápido, na contingência atual, de uma clara tendência para o aumento do número de anos do ciclo de vida ativa do trabalhador.

Teorias Subjacentes à Construção da Identidade Profissional

Apesar do interesse crescente nas questões da identidade, os investigadores sabem relativamente pouco acerca do processo de construção da identidade profissional (Ibarra, 1999). Não obstante os avanços na explicação do processo de construção da identidade profissional, torna-se necessária mais pesquisa que permita identificar outros preditores do progresso e adaptação da autodefinição, associado ao contexto de trabalho, bem como explorar outras possibilidades que intervenham no processo de formação e mudança da identidade profissional (Ibarra, 1999, 2003; Pratt et al., 2006).

Como forma de obter um melhor entendimento do processo de construção da identidade profissional apresentamos, em seguida, uma reflexão em torno das principais abordagens teóricas que consideramos contribuir de forma relevante para a explicação deste fenómeno, bem como dos processos que subjazem à sua formação e desenvolvimento. São, deste modo, alvo de reflexão as seguintes abordagens: 1) teoria da troca social; 2) teoria da socialização; 3) teoria da identidade de papéis; 4) teoria da transição de papéis; 5) teoria da autoverificação; 6) teoria da identidade no trabalho e 7) O modelo de construção da identidade profissional na abordagem de Pratt et al. (2006).

Teoria da Troca Social

A teoria da troca social (Blau, 1964) representa um suporte importante para o estudo das relações no trabalho, e respetivas repercussões nas atitudes e comportamentos individuais (Coyle-Shapiro & Shore, 2007), para a compreensão do tipo de relação estabelecido entre o trabalhador e a sua organização (EOR – *Employee-Organization Relationship*), e ainda, para aprofundar o conhecimento sobre o fenómeno da troca nas organizações. Segundo estes autores existem três aspetos fundamentais a considerar nas trocas sociais: 1) relacionamento, 2) reciprocidade e 3) troca.

A suposição implícita, na maioria dos estudos, acerca da questão de saber “*quem são as partes envolvidas nas relações entre organização e trabalhador?*”, é a de que a organização e o trabalhador iniciam uma relação, no entanto, como a organização é constituída por múltiplos potenciais parceiros de troca, não é claro quem o trabalhador considera quando responde às questões sobre essa relação (Coyle-Shapiro & Shore, 2007). Este dilema, cuja explicação pode assentar em aspetos metodológicos, adquire fundamento na medida que as investigações se têm centrado na realização de questionários que abordam a organização. Por outro lado, podem dever-se a considerações teóricas, uma vez que não existe uma definição única de organização. De facto, se a organização é representada por agentes, como grupos e coligações, e depende da perceção individual do trabalhador, pode afirmar-se que cada funcionário trabalha para uma organização diferente (Coyle-Shapiro & Shore, 2007).

Quanto à relação entre a organização e o trabalhador, existem duas suposições: 1) o trabalhador atribui à organização características humanas, através do processo de antropomorfização (Levinson, 1965) e 2) a partir da perspetiva organizacional, os agentes organizacionais procuram atingir os interesses da organização na sua relação de trabalho com os colaboradores (Coyle-Shapiro & Shore, 2007). Esta personificação é facilitada pelo facto

das organizações terem responsabilidades legais, morais e financeiras para com os seus agentes (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). Deste modo, os trabalhadores encaram todos os agentes como pertencendo ao empregador, considerando assim que têm uma relação com uma única entidade, a organização (Coyle-Shapiro & Shore, 2007).

Numa organização existem diversas formas de relações de trabalho, as quais afetam a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores, sendo uma das mais importantes, as relações de troca. De acordo com Blau (1964), a base para as relações de troca pode ser descrita em termos de princípios sociais e/ou económicos. Enquanto que as trocas económicas se referem a contratos formais que estipulam a quantidade exata de troca, as trocas sociais são baseadas na confiança de que a generosidade demonstrada numa determinada situação será compensada em algum momento, e referem-se a obrigações não particularizadas. Mais especificamente, as trocas económicas e sociais diferenciam-se em termos dos recursos transacionados, do tipo e força das obrigações, da reciprocidade e da qualidade da relação desenvolvida ao longo do tempo (Shore, Coyle-Shapiro, Chen & Tetrick, 2009). Ambos os tipos envolvem a troca de recursos económicos, mas apenas a troca social envolve recursos sócioemocionais (Shore, Tetrick, Lynch & Barksdale, 2006). A principal premissa desta teoria é que a relação assenta em indivíduos específicos, capazes de providenciar recursos valiosos, como informação e apoio emocional (Liden, Wayne, Kraimer & Sparrowe, 2003).

A teoria da troca social apresenta, deste modo, um conjunto de assunções de cariz teórico que permitem explicar o modo como as transações ocorridas no local de trabalho, sejam elas, entre indivíduos ou entre a organização e os seus membros, influenciam o relacionamento interpessoal, a execução das tarefas, a identificação com a função e a identificação com a profissão. Por outro lado, a avaliação que o indivíduo faz da interação com os seus colegas, superiores hierárquicos, subordinados e organização são uma importante fonte de informação com impacto ao nível do autoconceito individual e autodefinição, o que lhe permite comparar-se com os seus pares e outros membros da organização, utilizando essa avaliação para se definir enquanto profissional.

Teoria da Socialização

A socialização pode ser entendida como um processo de desenvolvimento de papéis, entendendo-se papel como o comportamento esperado do indivíduo numa dada situação social (Shinyashiki, 2002). De forma adicional, a socialização também é considerada como o processo através do qual a organização transmite a cultura organizacional (Kramer, 2010) ou,

conforme refere Hurrelmann (1988), o processo durante o qual o indivíduo, de acordo com as suas disposições, biológica e psicológica, se torna socialmente competente, com aptidões e capacidades para uma ação eficiente na sociedade, mantendo essa competência ao longo da vida. Mais especificamente, a socialização é um conceito intrapessoal no qual os fatores psicológicos, sociológicos e económicos têm um papel importante (Feij, 1998).

Segundo Porter, Lawler e Hackman (1975), existem três fases no processo de socialização, a primeira fase, a de pré-encontro, tem início antes da entrada para a organização, sendo o momento em que o indivíduo começa a formar uma imagem acerca da organização, com base na pesquisa de informação sobre o funcionamento e os seus valores, dando início à formação das expectativas. A segunda fase do processo de socialização denomina-se encontro (Porter et al., 1975) e caracteriza-se pela entrada do indivíduo na organização. É neste período que as diferenças entre as expectativas do recém-chegado e a realidade da organização se tornam evidentes (Porter et al., 1975), provocando muitas vezes um choque com a realidade e a surpresa no indivíduo (Louis, 1980). A fase do encontro é, comumente, caracterizada por sentimentos de stresse, de excitação, de otimismo e de descoberta (Nicholson & West, 1988). A última fase do modelo designa-se mudança e aquisição (Porter et al., 1975). Nesta fase o novo elemento procura adaptar-se ao ambiente de trabalho (Nicholson & West, 1988), estabelecendo-se um acordo entre a organização e o indivíduo, que o leva a procurar e implementar estratégias que tenham como resultado a satisfação de ambas as partes. Os comportamentos do indivíduo são socializados de forma a adequar-se às novas situações e a responder às exigências do trabalho, o que pode conduzir a uma mudança nos valores, nos planos de carreira e na flexibilidade intelectual, isto é, leva ao seu desenvolvimento pessoal (Ashforth & Saks, 1996; Nicholson & West, 1988; Porter et al., 1975).

Também Feldman (1976) propõe um modelo que considera a existência de três fases no processo de socialização: 1) socialização antecipatória, 2) acomodação e 3) gestão de papéis. No modelo de Feldman a primeira fase, socialização antecipatória, consiste no período prévio à entrada na organização. A socialização antecipatória pode ser decomposta em dois componentes, de acordo com Jablin (1985), designadamente, a socialização antecipatória vocacional e a socialização antecipatória organizacional. A primeira diz respeito ao processo de escolha de uma carreira ou trabalho, enquanto a segunda se refere à seleção da organização. A acomodação, a segunda etapa do modelo desenvolvido por Feldman (1976), diz respeito ao período em que o indivíduo visualiza a organização como ela é e tenta tornar-se um membro participante. As características da socialização incluem, por um lado, a partilha

de experiências através da observação, imitação e prática, como forma de facilitar a assimilação de procedimentos e aprendizagens e, por outro lado, permitem a transferência de informações associadas às emoções e aos contextos específicos em que ocorrem as interações, promovendo, desse modo, o conhecimento tácito da organização. Por fim, a última fase desta tipologia, a da gestão de papéis, é relevante no sentido em que os indivíduos recém-chegados à organização se deparam com problemas que requerem a sua resolução e têm de mediar os conflitos dentro do seu grupo, entre grupos internos ou com grupos externos (Feldman, 1976).

Na aceção de Feldman (1976) podem ser distinguidas duas formas de socialização: 1) socialização de sucesso e a 2) socialização completa. Na linha de raciocínio deste autor, uma experiência de socialização pode ser encarada como tendo sido de sucesso em qualquer ponto do processo, se os indivíduos se tornaram mais proficientes nas atividades ou na resolução de conflitos da etapa onde se encontram. No entanto, se o indivíduo é incapaz de progredir, por razões de ordem pessoal ou porque a estrutura organizacional o impede, a socialização não é bem-sucedida. Por sua vez, uma socialização completa ocorre quando o indivíduo passou por todas as etapas de socialização e concluiu com sucesso as atividades inerentes ao seu papel na organização.

Existem, segundo o modelo proposto por Van Maanen e Schein (1979), seis dimensões relativas às táticas de socialização por parte da organização. A primeira dimensão, coletivas vs. individuais, classifica as práticas de socialização como decorrendo de processos grupais/coletivos, ou de processos individuais. A segunda dimensão de socialização, formais vs. informais, distingue as táticas formais que se caracterizam por serem programas estruturados de orientação dos novos membros. Estes programas são separados do contexto de trabalho e o objetivo é o reforço da cultura organizacional. As táticas informais dizem respeito à formação no trabalho, em que o indivíduo aprende o essencial da função, existindo uma influência mútua entre os indivíduos, podendo, no entanto, existir alguma ambiguidade. Na terceira dimensão, em série vs. isolada, as táticas de socialização em série promovem a adoção de papéis similares na organização, o que facilita a adaptação a diferentes situações. A socialização isolada ocorre quando o membro recém-chegado não tem antecedentes que o orientem, podendo reagir de duas formas distintas: pode estimular a sua criatividade e o seu espírito inovador ou ativar sentimentos de ansiedade devido à falta de orientação adequada. A quarta dimensão de táticas, investidura vs. despojamento, refletem o incentivo e o reforço das características do indivíduo se estas forem consistentes com as necessidades da organização, e, ao mesmo tempo, minimizar o efeito das características que não são congruentes com a organização. A quinta dimensão, fixas vs. variáveis, refere-se ao planeamento do processo de

socialização, ou seja, as táticas fixas caracterizam-se pela divulgação de informação prévia aos novos colaboradores sobre o tempo necessário para completar cada estágio do processo de socialização, contrariamente as táticas variáveis não contemplam esta informação. Quanto aos efeitos, as táticas fixas induzem uma maior segurança e permitem ao indivíduo perceber o processo de socialização como um todo, apesar de limitarem a flexibilidade do processo, comparativamente às táticas variáveis. A sexta dimensão, sequenciais vs. aleatórias, refere-se à estruturação dos estágios de aprendizagem, sendo que as táticas sequenciais facilitam a clarificação do papel, relativamente às táticas aleatórias. De forma adicional, as táticas sequenciais podem pressionar o indivíduo a alcançar estágios superiores de desempenho, sem que este se sinta ainda preparado.

Desenvolver o vínculo que permite fomentar o sentido de lealdade e o envolvimento dos colaboradores, advém, em grande medida, da identificação organizacional e profissional, desenvolvida durante as primeiras etapas do processo de socialização (Hung, Ansari & Aafaqi, 2004). Assim, quando as organizações não despendem esforços na socialização dos membros recém-chegados, tornam-se incapazes de garantir a aquisição e desenvolvimento de papéis, perdendo, desta forma, a oportunidade de maximizar o ajustamento entre o indivíduo e a organização, o que é particularmente visível nas primeiras etapas do processo de socialização e, de todo, imprescindível para a vinculação e integração organizacionais.

Teoria da Identidade de Papel

A teoria da identidade de papel tem raízes no interacionismo simbólico (Siebert & Siebert, 2007) e refere-se a significados internalizados, relativos a um papel do qual o indivíduo se apropria (Burke & Stets, 2009). Esta teoria afirma que as pessoas desempenham múltiplos papéis, organizados hierarquicamente pela saliência e importância (Siebert & Siebert, 2007). O papel social constitui o conjunto de expectativas que temos em relação ao desempenho do indivíduo numa determinada posição social e o papel interativo é baseado na personalidade individual e no grau de internalização dos papéis, que deriva do envolvimento e da centralidade que esse papel assume na vida do indivíduo.

O papel é uma construção social que assenta na posição que o indivíduo ocupa, constituindo o mesmo um quadro de referência, tal como um esquema, para avaliar comportamentos e instigar à ação. O desempenho do papel é avaliado pelos membros do

grupo, o que gera, na pessoa avaliada, emoções ligadas ao respeito e à estima, que consolidam ou enfraquecem a identidade (Siebert & Siebert, 2007).

A relação entre a identidade e o comportamento pode ser analisada à luz da teoria do papel (Cardador & Pratt, 2006), uma vez que as identidades são parte do *self* e representam comportamentos relacionados com o papel. Assim, é através desses papéis e das interações associadas, que a identidade se desenvolve através de um processo que nos permite saber quem somos e o que somos (Stryker & Serpe, 1982). Como as posições se modificam, modificam-se os papéis e as avaliações, e aquilo que a pessoa é vai-se modificando dinamicamente ao interagir com essas novas avaliações no desempenho de novos papéis.

Partindo da constatação de que o indivíduo desempenha uma multiplicidade de papéis e destes derivam múltiplas identidades, que se estruturam segundo uma hierarquia de saliências, isso significa, que o mesmo indivíduo ao desempenhar os mesmos papéis pode ver alterada esta saliência em virtude de determinados acontecimentos da vida, o que equivale a mudanças na estrutura da sua identidade (Burke & Stets, 2009).

Por sua vez, os comportamentos relacionados com a identidade consistem em manter ou tentar manter um número possível de “eus” com relevância para a cultura e contexto no qual os profissionais constroem a sua identidade (Chung, 2000). Similarmente, na teoria dos papéis, os requisitos do papel trazem consigo expectativas comportamentais, que fornecem propósito, significado e sentido aos indivíduos (Thoits, 1983, citado por Cardador & Pratt, 2006). Os papéis proporcionam, desta forma, uma das mais construtivas e poderosas fontes de legitimação dos comportamentos. O grau em que a organização promove e facilita a consistência dos comportamentos no trabalho, influencia os indivíduos na formação da sua identidade profissional ao redor dos valores e crenças organizacionais (Pratt, 1998).

Teoria da Transição de Papéis

Todo o ser humano desempenha vários papéis ao longo do dia, todavia não é frequente questionarmo-nos sobre as dinâmicas que estão na base da transição de papel. A abordagem teórica da transição de papéis diz respeito à forma como ocorre a passagem de um papel para outros, independentemente da sua sequência de realização. Podem ocorrer transições sequenciais macro, por exemplo através de uma promoção, ou transições realizadas em simultâneo como sejam as transições micro, por exemplo a troca de papéis pai (casa) – programador (trabalho) (Ashforth, 2001).

Para entender o processo da transição de papéis, Ashforth (2001) utiliza uma abordagem centrada na identidade. Cada papel tem uma identidade própria, a qual envolve objetivos, valores, normas, estilos de interação e horizontes temporais. Estas identidades de papel podem ser mais centrais ou periféricas e fazem parte da identidade global do indivíduo. Daí que o processo de transição de papel pode ser mais ou menos traumático, dependendo do grau em que a identidade é afetada.

Investigação levada a cabo, numa perspetiva da transição de papel, em contexto profissional sugere que as identidades podem mudar com o progresso na carreira dos indivíduos. Hall (1968) e Hall (1971) argumentaram que, ao longo da carreira, os indivíduos devem transitar para novos papéis, e que estas transições facilitam as mudanças a que chamou subidentidades. Em particular, as transições vistas como envolvendo o alinhamento ou ajuste entre as subidentidades, definidas como “os aspetos da identidade que são relevantes para os papéis sociais” (Hall, 1968, p. 447), e as expectativas de papel. Desenvolvendo esta perspetiva, Hall (1971) argumentou a importância da competência percebida na transição, mas não elucidou como o conteúdo da identidade muda neste processo.

Existem diversas formas de transição de papéis, sendo que as investigações se focam principalmente na transição de papéis ao nível macro, definidas como o movimento psicológico e físico entre papéis realizados sequencialmente, como seja o caso da entrada ou saída de uma organização (Ashforth, 2001). Por sua vez, a transição de papéis micro são os movimentos psicológicos e físicos entre papéis realizados simultaneamente e englobam, por exemplo, o facto de um indivíduo ser simultaneamente supervisor e subordinado no seu local de trabalho (Ashforth, 2001). No caso da polícia, a transição de papéis é feita de forma abrupta em virtude da natureza, diversidade e complexidade dos ambientes vividos nesta profissão.

Teoria da Autoverificação

A teoria de autoverificação assume que as pessoas se sentem motivadas para verificar ou confirmar a autodefinição, já que pretendem apoiar a ideia de que o seu mundo é previsível e controlável. Esta noção de controlo é central para a teoria, uma vez que os indivíduos se guiam pela perceção que têm de si mesmos, para poderem exercer controlo sobre as situações (Burke & Stets, 2009). Neste sentido, Burke e Stets (2009) afirmam que a autoverificação promove uma âncora emocional que permite reduzir a vulnerabilidade perante as situações da vida.

Os estereótipos sociais são qualidades percebidas de natureza subjetiva, que se associam a grupos particulares ou a categorias de indivíduos, mas que, no entanto, constituem organizações mentais que refletem o sentido que atribuímos ao mundo que nos rodeia (Schneider, 2004). Os teóricos da autoverificação destacam a utilização das estratégias utilizadas pelos indivíduos, ao nível cognitivo e comportamental, para resolver uma assimetria de identidade, mas raramente dão atenção às condições sob as quais o fazem, se voluntariamente ou se, se sentem obrigados a manter essa assimetria (Meister, A., Jehn, K. & Thatcher, S., 2014).

Situações críticas podem ameaçar os estereótipos, na medida que as características da situação ativam o estereótipo relevante em relação ao alvo, determinando o comportamento dos membros do grupo (Quinn, Kallen & Spencer, 2010). Esta ameaça pode ser encarada como um risco, na medida em que os indivíduos podem interiorizar como características pessoais aquelas que o estereótipo identifica como características negativas do grupo de pertença, passando a comportar-se de acordo com as expectativas criadas (Steele, 1988). Este fenómeno constitui um processo de autoverificação, utilizado em contexto de trabalho, que determina o padrão comportamental do profissional (Schmader & Johns, 2003).

Investigação recente (Meister et al., 2014) sobre assimetria interna da identidade tem expandido a literatura da autoverificação ao considerar uma ampla gama de respostas possíveis à potencial assimetria de identidade, incluindo respostas no sentido de resolver essa assimetria (respostas de resolução) e respostas que visam apenas manter essa assimetria (respostas de manutenção). Esta abordagem, permite uma resposta adaptativa, consonante com as exigências contextuais, com consequências diferentes ao nível intrapessoal e nas relações interpessoais (Meister et al., 2014).

No âmbito da psicologia cognitiva moderna, a noção de esquemas tem sido utilizada para representar o conhecimento prévio; os esquemas são organizações mentais que possuímos sobre as categorias, funcionando como quadros mentais para a compreensão do que vemos e ouvimos (Schneider, 2004). Assim, os estereótipos podem ser considerados esquemas e, segundo afirmam Schmader e Johns (2003), os indivíduos quando confrontados com estereótipos negativos, utilizam a autoverificação. Este processo sugere que os indivíduos experienciam sentimentos favoráveis, quando são vistos pelos outros, de forma congruente com as suas autoperceções ou, ainda, quando obtêm elogios que confirmam as suas conceções pessoais (English, Chen & Swann Jr., 2008). O processo de autoverificação leva a preferir interações com pessoas que confirmem o sentido de si, inclusivamente, nos casos em que essa autoperceção é negativa (Sanderson, 2010).

Adotando uma perspectiva de papel na formação de identidade, Ashforth (2001) argumenta que os papéis e os comportamentos que lhe estão associados, ajudam na estabilização do autoconceito, num determinado domínio e podem influenciar a identidade, de duas formas distintas. Em primeiro lugar, os papéis tendem a ditar o comportamento, obedecendo a normas comportamentais e expetativas, bem como podem predispor o indivíduo para se identificar com um determinado papel. Em segundo lugar, os papéis são muitas vezes públicos e podem ou não, ser confirmados.

Neste pressuposto, torna-se relevante abordar esta questão da formação da identidade, sob o ponto de vista da teoria da autoverificação, que nos diz que os indivíduos têm uma necessidade fundamental de que os outros os vejam como eles se vêem a si próprios, o que parece levar os outros, a avaliá-los de acordo com a sua própria visão (Swann, 1987). A importância da autoverificação na identidade assenta em duas razões: 1) protege percepções de coerência psicológica, confirmando que são reconhecidos como acreditam ser (Swann, Polzer, Seyle, & Ko, 2004), e 2) os sinais de *feedback* da autoverificação dão a ideia das expetativas que os outros desenvolveram acerca de si (Swann et al., 2004).

Assim, para obter a confirmação do autoconceito, os indivíduos desencadeiam um processo da negociação da identidade, utilizando um conjunto de estratégias que conduzam à conformidade da percepção dos outros (Swann, 1987). As estratégias utilizadas são: 1) os indivíduos tendem a escolher as interações que são prováveis de confirmar as suas percepções; 2) os indivíduos comunicam as autopercepções que consideram importantes, de forma sistemática, com indicação de sugestões da identidade ou adotando estratégias apropriadas de interação; 3) os indivíduos tendem a acolher seletivamente, a recuperar e a interpretar experiências de interação de maneira a confirmar a sua autopercepção (Swann, 1987; Swann et al., 2004).

Ainda que tenha sido demonstrado e seja consensual que a autoverificação é um importante mecanismo psicológico, através do qual a atividade no local de trabalho é dirigida e controlada, não é contudo manifesto o processo através do qual a autoverificação explica a construção de uma identidade profissional.

Relativamente aos efeitos da autoverificação, sabe-se que pode ter efeitos diretos sobre os indivíduos, assim como efeitos indiretos, neste último caso, ao influenciar as relações interpessoais (North & Swann Jr., 2009). Os benefícios diretos da autoverificação incluem a coerência psicológica, a qual se refere à percepção de conformidade com a realidade, o que facilita a validação das percepções do *self* (North & Swann Jr., 2009); auxilia na redução da ansiedade; e no aumento dos níveis de bem-estar, já que a exposição contínua a

acontecimentos não-verificáveis poderá ser prejudicial para a saúde (North & Swann Jr., 2009). Em relação aos benefícios indiretos, a autoverificação promove harmonia nas interações sociais, uma vez que os comportamentos dos indivíduos na relação com os outros tornam-se mais previsíveis (faz com que os seus pares confirmem consistentemente as percepções em questão) (North & Swann Jr., 2009). Também a qualidade das relações é melhorada, através da autoverificação, em parte devido ao facto desta cultivar a previsibilidade e, por esta via, promover o desenvolvimento da confiança nas relações (North & Swann Jr., 2009).

A importância da autoverificação prende-se com a negociação simétrica da identidade. Na investigação levada a cabo por Swann Jr., Johnson e Bosson (2009), constatou-se que se um colega pedir a um seu par que adote uma identidade diferente daquela a que este esteja habituado, o indivíduo pode simplesmente recusar. No entanto, se um superior hierárquico pedir uma mudança na identidade do seu subordinado, este irá reconhecer que a organização tem o poder para solicitar essa alteração, uma vez que o está a compensar pelos seus serviços. Por esta razão, os indivíduos envolvidos em negociações assimétricas de identidade podem estar relativamente dispostos para assumir, pelo menos temporariamente, identidades que diferem bastante das suas identidades enraizadas (Swann et al., 2009). Este processo poderá assumir preponderância em situações nas quais existe uma grande mudança na identidade individual como é o caso da passagem do indivíduo civil à condição de polícia.

Teoria da Identidade no Trabalho

Outro dos campos de pesquisa focalizado na construção ativa da identidade em contexto social, é o da identidade no trabalho (Sveningsson & Alvesson, 2003; Ibarra, 1999; Van Maanen, 1997). Snow e Anderson (1987) definiram a identidade no trabalho como o conjunto de atividades laborais em que o indivíduo se empenha e que lhe permitem criar, desenvolver e sustentar a sua identidade pessoal, desde que seja congruente e suporte o seu autoconceito. A identidade no trabalho envolve a formação, reparação, manutenção, reforço ou revisão das construções identitárias que produzem sentido, coerência e um carácter distintivo (Sveningsson & Alvesson, 2003).

Para Kirpal (2006), as identidades no trabalho variam no grau de intensidade e significado que os indivíduos lhes atribuem e referem-se a processos de formação de identidade que se desenvolvem através da interação entre o indivíduo e o contexto de trabalho. Nesta linha de raciocínio, a colaboração e o contacto permanente entre o indivíduo e

a sua profissão levam a um processo de negociação entre “quem sou eu” face à questão social “isto é o que somos” (Kreiner et al., 2006). Van Maanen (1997) e Feldman (1976) afirmaram que os indivíduos incorporam o significado da organização no seu autoconceito, aumentando o seu nível de inclusão com o passar do tempo e na interação com os outros (Van Maanen & Schein, 1979). Todavia, pouco foi dito sobre a forma como os indivíduos utilizam a informação para construir a sua própria identidade profissional (Pratt et al., 2006).

Apesar do crescente interesse sobre as questões da identidade, ainda não existe na literatura um claro entendimento sobre a formação da identidade profissional (Ibarra, 1999, Pratt et al., 2006). Não obstante os avanços na explicação deste processo, acreditamos que mais pesquisa é necessária para identificar outros preditores desta dinâmica da identidade e, concomitantemente, focalizar-nos num conjunto de fatores mais abrangente que nos permita explorar outras possibilidades (Ibarra, 1999, 2003; Pratt et al., 2006).

Não obstante as limitações teóricas existentes no campo da identidade profissional, as perspetivas apresentadas anteriormente contribuem para a explicação deste fenómeno, cada perspetiva responde à construção inerente ao desenvolvimento de uma identidade em contexto laboral. O autoconceito individual é fortalecido e balizado na relação interpessoal, pelo que os contributos das perspetivas: identidade social e troca social, iluminam aspetos fundamentais do processo de construção da identidade nos níveis individual e relacional. Por outro lado, as restantes teorias centram-se numa perspetiva desenvolvimental do processo de construção da identidade profissional associado às relações estabelecidas, ao longo do tempo, em contexto de trabalho.

Em suma, não obstante o contributo para a investigação no campo do estudo da identidade, das teorias abordadas nas secções precedentes, estas apresentam apenas uma visão parcial do processo de formação da identidade profissional. Daí que, à exceção do trabalho desenvolvido por Pratt et al. (2006), estas teorias não se encontram espelhadas nos resultados obtidos nesta investigação, o que mostra a necessidade de se fazerem progressos nos modelos explicativos da construção da identidade profissional.

Abordagem de Pratt e Colaboradores para a Construção da Identidade Profissional

Após a exposição dos fatores com influência no processo de construção da identidade profissional centramo-nos, de seguida, na abordagem desenvolvida por Pratt et al. (2006) relativa ao estudo do mesmo fenómeno, a qual apresenta um contributo valioso, tendo mesmo inspirado a realização da presente investigação.

Embora muitos investigadores tenham começado a assinalar fatores importantes relativos ao processo de construção da identidade profissional, os primeiros a detalhar como este processo ocorre, entre os profissionais, foram Pratt et al. (2006), através de um estudo longitudinal, com duração de 6 anos, no contexto específico da medicina, nos Estados Unidos da América (EUA). Deste modo, o estudo de Pratt et al. (2006) baseou-se nos dados recolhidos em três grupos distintos, a saber, médicos radiologistas, médicos-cirurgiões e médicos dos cuidados paliativos, por forma a captar diferentes perceções de como a construção da identidade profissional se processa neste contexto de trabalho. No âmbito deste estudo e partindo da crítica às teorias da validação social das novas identidades (Ashforth, 2001) e dos modelos de identidade de papel (Ibarra, 1999), os autores identificaram tipos e fontes específicos de estratégias que auxiliam a personalização da identidade profissional, bem como fontes de validação dessas mesmas identidades. De forma adicional, o estudo de Pratt et al. (2006) alerta para o papel da motivação na construção da identidade profissional, que assenta na teorização sobre o “*meaningful work*”, donde se extrai a premissa que o trabalho tem significado para o indivíduo, na medida em que reflete o que o indivíduo é (Gini, 2001; Pratt & Ashforth, 2003).

Nesta linha de raciocínio e segundo Kahn (1990), o trabalho torna-se importante para o indivíduo quando o seu “*preferred self*” se consegue expressar através do trabalho e da sua pertença à organização. Desta forma, alcançar o alinhamento entre a identidade e o trabalho é um motivador fundamental para a construção da identidade, o que inclui a relação entre o “ser” e o “fazer” (Pratt et al., 2006).

Relativamente à transição de papéis, Pratt et al. (2006) completaram os trabalhos de Hall (1968) e de Hall (1971) mostrando que os ciclos de aprendizagem do trabalho estão associados aos ciclos de aprendizagem da identidade, ou seja, a aprendizagem do trabalho está intimamente ligada com a aprendizagem acerca da identidade. No modelo de Pratt et al. (2006), os comportamentos no trabalho são muitas vezes comparados com expectativas sobre quem os desempenha e as identidades construídas são validadas pelos outros, com idêntica posição social.

Estudos anteriores defendem que a relação entre a socialização e a mudança de identidade, onde é evidente a mudança dos indivíduos para se ajustarem ao trabalho e vice-versa (Ashforth & Saks, 1996; Van Maanen & Schein, 1979), transforma ou modifica a identidade dos seus membros. Para Schein (1978), o indivíduo ao adotar uma nova identidade profissional descarta-se da antiga, asserção que Pratt et al. (2006) discordam, uma vez que defendem uma mudança da identidade profissional de natureza incremental, através do

enriquecimento da identidade existente, ou do remendo de duas ou mais identidades coexistentes ou, ainda, do recurso ao uso temporário de uma outra identidade de suporte, até que a nova identidade se fortaleça.

A organização socializa os indivíduos em grupo e o contributo esperado para a construção da identidade profissional é o grau de conformidade alcançada internamente pelo consenso conseguido, via necessária à criação de sentido, mais facilmente conseguida através da limitação dos membros do grupo à exposição de diferentes fontes de identidade (Pratt et al., 2006). As organizações que isolam os seus membros têm um elevado grau de controlo sobre a criação de sentido. Nestes casos, os indivíduos viram-se para o interior das suas organizações em busca de significados (fardas, rotinas, símbolos). Assim, quando a aprendizagem do trabalho é feita em regime de internato (residência), limita o contacto com outras pessoas, e por esta via, a organização limita o potencial de fontes de identidade, nas quais os indivíduos procuram significado para o seu trabalho. Por isso, a organização influencia o processo de construção de uma identidade, na medida em que pode constringer as fontes de identidade no contexto organizacional e, por essa via, limitar as escolhas dos seus constituintes.

Especificamente, no que concerne às descobertas de Pratt et al. (2006), estes autores verificaram a ocorrência de mudanças nas identidades profissionais que variavam no grau de intensidade, as mudanças mais ligeiras eram reveladoras de uma compreensão mais aprofundada da identidade profissional, enquanto as mudanças mais intensas envolviam mudanças drásticas na identidade profissional.

De forma adicional, os mesmos autores verificaram que as mudanças mais significativas ao nível da identidade estavam associadas a mudanças no contexto de trabalho, em termos de conteúdos e/ou processos. Pratt et al. (2006) verificaram, ainda, que quando os indivíduos não se identificavam com o trabalho que desenvolviam, existia uma maior probabilidade de sofrerem modificações nas suas identidades profissionais, o que se devia, em parte, pela avaliação da integridade do trabalho implicar uma desvalorização, induzindo o profissional a um esforço de reconciliação entre o autoconceito profissional e o conteúdo real do trabalho que era chamado a desenvolver. O resultado destas violações à integridade do trabalho origina diferentes padrões de identificação profissional, influenciando, por esta via, o processo de construção da identidade profissional.

O processo de desenvolvimento da identificação profissional fomenta mudanças na identidade profissional, permitindo que os colaboradores de uma organização se ajustem e se adaptem às exigências do trabalho. Os profissionais, ao detetarem incongruências entre as

tarefas que desenvolvem e a sua identidade profissional, iniciam um processo de ajustamento. Assim, existem circunstâncias que promovem mudanças na identidade profissional, entre outras, o conteúdo do trabalho, a severidade da violação da identidade e a força da identidade.

Os três tipos de estratégias de personalização da identidade profissional identificadas por Pratt et al. (2006) designam-se enriquecimento (*enriching*); remendar (*patch*) e amparar (*splint*), e descrevem os padrões ou modelos de identidade usados, para fazer face às exigências do trabalho. Estes padrões envolvem crenças internalizadas pelas experiências da socialização prévia e fatores externos do contexto organizacional. Quando os princípios básicos da identidade permanecem os mesmos, os indivíduos seguem uma estratégia de enriquecimento, a compreensão torna-se mais profunda, mais variada e rica. No entanto, quando reconhecem uma má combinação entre a identidade e o trabalho, personalizam a sua identidade através de uma estratégia de tipo remendar levando a que sejam utilizadas identidades alternativas que auxiliem o indivíduo a encontrar um sentido no trabalho que desenvolve. Este remendar leva à criação de uma identidade nova para colmatar as deficiências na compreensão da sua identidade profissional. Por fim, a estratégia de amparar é utilizada quando existem violações da identidade, ou seja, quando o trabalho desenvolvido é incongruente com o conceito profissional tal como percecionado pelos indivíduos, os quais não reconhecem na sua atividade profissional uma fonte de significado da identidade. Neste último caso, a identidade prévia do trabalhador ampara a, ainda fraca, identidade definida pela profissão, fornecendo uma identidade provisória, enquanto o conteúdo e/ou o processo de trabalho e o crescimento da base de conhecimentos acontece, até que a identidade profissional se fortaleça.

Segundo Pratt et al. (2006), são as violações de integridade da identidade no trabalho, e não a iniciação na profissão que motiva a construção da identidade. Reconhecendo que o confronto com novas situações pode provocar violações de integridade, não se pode assumir apenas que a novidade das tarefas constitui o único motivo que provoca alterações na identidade profissional. Os mesmos autores observaram que mesmo sendo o trabalho já conhecido, este pode levar a mudanças na identidade se este não estiver de acordo com as perceções individuais. Estas mudanças de identidade podem ocorrer, segundo Pratt et al. (2006), quando os indivíduos com baixo grau de autonomia no trabalho e identidades bem desenvolvidas (aqueles que experienciaram menor violação de integridade) tenham um enriquecimento da sua identidade. Por outro lado, os indivíduos com baixo grau de autonomia no trabalho e sujeitos a severas violações de integridade irão experienciar remendos nas

identidades ou identidades de suporte, dependendo do grau de desenvolvimento da sua identidade profissional.

Para uma Visão mais Ampla do Processo de Construção da Identidade Profissional

As teorias que acabamos de visitar constituem contributos relevantes para a compreensão da construção da identidade profissional. Contudo, existem fatores inerentes ao exercício das profissões cuja integração poderá enriquecer o entendimento do processo de construção da identidade profissional. Mais, concretamente, importa destacar três ordens de fatores: os que caracterizam a motivação para a opção pela profissão; os que integram mecanismos de autoregulação da imagem individual e do estabelecimento de objetivos; e os efeitos das variáveis que descrevem a posição dos indivíduos no contexto organizacional no qual o processo de construção da identidade tem lugar. Deste modo, importa empreender uma reflexão mais aprofundada sobre fatores oriundos de literatura distinta da anteriormente apresentada, e que poderão ser mobilizados no sentido de ampliar a compreensão das variáveis intervenientes na construção da identidade profissional. Estes fatores podem ser agrupados em três agregados distintos, de acordo com a fase em que o indivíduo se encontra relativamente à sua escolha profissional.

Assim, numa fase anterior ao abraçar da profissão é relevante consideramos: 1) o papel da motivação na escolha da profissão; 2) a vocação profissional e as escolhas de carreira e 3) os esquemas cognitivos e sua relevância na escolha da carreira profissional.

Numa fase posterior, depois da opção pela profissão ser tomada, consideramos importante abordar os fatores que remetem para o intenso processo de mudança da identidade individual no decorrer do processo de socialização: 4) o ajustamento entre o autoconceito e as exigências do trabalho e 5) a teoria da autodeterminação e a sua importância na regulação dos objetivos individuais.

Por fim, o terceiro grupo incide sobre fatores coadjuvantes e consequentes do processo de construção da identidade profissional: 6) a relevância da implicação afetiva; 7) a importância da satisfação no trabalho e 8) o contributo das perceções de suporte organizacional na construção da identidade profissional.

O Papel da Motivação na Escolha da Profissão

O estudo da motivação ocupa-se dos processos complexos que movem os indivíduos em direção a determinados objetivos e tenta compreender as forças que os impelem para a acção. A motivação está ligada a fatores cognitivos e abrange uma avaliação da situação antes da ação (Gorman, 2004). Diversas teorias afirmam que a motivação pode ser baseada na necessidade básica de minimizar a dor física e maximizar o prazer, podendo incluir necessidades específicas como a alimentação ou o descanso, ou até um objeto desejado, um objetivo, um ideal, ou pode ser atribuída a razões como o altruísmo e a moralidade (ver, para uma revisão Jelencic, 2010).

A motivação em contexto laboral pode ser constituída por elementos extrínsecos ou intrínsecos ao indivíduo, ou seja, a motivação pode referir-se a fatores externos, por exemplo, advir de recompensas, ou pode ser interna e derivar do prazer ou satisfação da realização da própria tarefa ou atividade, os quais orientam os indivíduos para determinados comportamentos (Deci, Koestner & Ryan, 1999; Jelencic, 2010).

A abordagem sócio-cognitiva de Bandura (1977) foca os aspetos motivacionais associados ao desempenho. Segundo esta abordagem, a motivação de um indivíduo pode incrementar ou enfraquecer a perceção de autoeficácia, isto é, os juízos que o indivíduo faz das suas próprias capacidades e daquilo que considera ser capaz de atingir em termos de desempenho. Na perspetiva deste autor, as crenças de autoeficácia constituem um dos preditores mais importantes do desempenho, sendo que quanto mais os indivíduos acreditam nas suas capacidades individuais, maior a probabilidade de sucesso em atividades futuras. No entanto, à luz da abordagem sócio-cognitiva, a segurança associada à autoeficácia não é o único fator que contribui para explicar o desempenho futuro; paralelamente existem outros fatores, como, por exemplo, o esforço despendido e a persistência na execução da tarefa, que também contribuem para o desempenho individual (Bandura, 1997). Não obstante, vários autores considerarem que as crenças de autoeficácia são uma componente importante da identidade profissional (e.g., Svejnova, 2005), outros referem que as crenças de autoeficácia estabelecem com a identidade uma relação de interdependência (e.g., Sargent et al., 2005).

A teoria da expectativa, sugere que as pessoas são motivadas quando existe uma relação claramente percebida entre desempenho e resultados, em que estes são encarados como um meio de satisfazer necessidades, isto é, os indivíduos compreendem os objetivos que querem atingir, acreditam nas suas capacidades para cumprir esses objetivos, estão conscientes das

recompensas que obterão após o seu cumprimento e consideram que as recompensas valem o esforço envolvido (Armstrong, 2011).

No mundo do trabalho existem uma diversidade de fatores de natureza individual, social, organizacional e cultural, que simultaneamente influenciam a motivação e a satisfação (Bush & Middlewood, 2005). Os fatores individuais incluem o género, as capacidades, a idade, a experiência e as circunstâncias pessoais, e nestes, os superiores hierárquicos não possuem nenhum controlo ou influência sobre eles. Os elementos sociais emergem das relações interpessoais e intergrupais que se estabelecem no contexto profissional, onde a influência dos superiores hierárquicos é limitada, já que os trabalhadores escolhem os seus grupos e relações. Os fatores organizacionais incluem as condições de trabalho, o que abrange os recursos físicos, as funções, os incentivos, a distribuição justa dos recursos e as oportunidades de desenvolvimento de carreira; área em que os superiores hierárquicos possuem responsabilidade total na criação de um ambiente de trabalho justo e apropriado. Por fim, os elementos culturais são os fatores que tornam possível que os trabalhadores sintam que estão a trabalhar para uma organização em que acreditam, e a perceção de equidade de oportunidades indicam um sentido de justiça, enquanto a atenção no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal indica uma valorização dos trabalhadores.

A motivação e a satisfação no trabalho são conceitos baseados em elementos afetivos, como a autoestima, a autoeficácia, entre outros (Forde, McMahon, McPhee & Patrick, 2006), isto é, são ambos baseados nas emoções. Nesta conjunção, a inclusão de elementos motivacionais, no quadro da compreensão do processo de construção da identidade profissional, assume especial relevância, na medida em que a assunção de papéis inerente à incorporação da profissão na autodefinição dos indivíduos será, necessariamente, influenciada pelos motivos que levaram à escolha da profissão. Daí que se torne importante investigar o papel da motivação intrínseca na relação entre a vivência de adaptação a uma profissão e o grau em que os indivíduos se identificam com esta, na medida em que esta variável poderá servir de amortecedor dos impactos de eventuais experiências negativas, ocorridas no decurso deste período e, por esta via, inibir potenciais efeitos danosos na identificação profissional. Deste modo espera-se que a motivação intrínseca medeie a relação entre as dimensões que descrevem o processo de construção da identidade profissional e a intensidade com que os indivíduos incorporam a profissão.

A Vocação Profissional e as Escolhas de Carreira

A vocação abrange os objetivos finais dos indivíduos e os sucessos conquistados ao longo do percurso profissional, e tem tido, desde o início do século passado, a atenção de muitos investigadores. Segundo Parsons (1909), a vocação engloba três fatores gerais: 1) uma clara compreensão de si, das capacidades, dos interesses, das ambições e limitações, e do conhecimento das suas causas; 2) uma compreensão dos requisitos, condições de sucesso, vantagens e desvantagens, compensações e oportunidades, necessários a cada profissão; e 3) uma verdadeira racionalização destes dois grupos de factos. Todavia, esta noção não apresenta um carácter normativo, na medida em que, os indivíduos não devem repousar numa vocação e sim tentar realizá-la ininterruptamente (Cochran, 1990).

As decisões de carreira ocorrem dentro de um contexto influenciado por características individuais, circunstâncias organizacionais e condições impostas pelo ambiente externo à organização (Hicks & London, 1991). Para que os indivíduos possam realizar uma escolha apropriada, necessitam de compreender a sua propensão vocacional e, só depois, conhecerem o mercado de trabalho associado às suas opções profissionais (Baruch, 2004). Estas decisões são comumente definidas na literatura como tendo uma natureza situacionalmente específica e estática, e a sua ênfase recai sobre uma só decisão: “que profissão deverei seguir?” (Baruch, 2004). No entanto, quando as decisões são idealizadas como um conjunto interrelacionado de mudanças de papel, as decisões de carreira tornam-se mais significativas e levam o indivíduo a adquirir maior autonomia, o que lhe permite influenciar os acontecimentos relativos à opção profissional (Hicks & London, 1991).

O trabalho realizado no campo das escolhas de carreira tem-se centrado em redor de três grandes questões, designadamente: 1) os fatores que influenciam a escolha; 2) a tomada de decisão; e 3) a influência do contexto nas opções de carreira. Neste seguimento, e atendendo às premissas centrais das formulações teóricas de Savickas (2005), que afirma: 1) as carreiras são representações da realidade; 2) o desenvolvimento é melhor caracterizado pela contínua adaptação à mudança no ambiente do que um impulso para a maturação; 3) as carreiras são construídas pelos indivíduos através das suas experiências passadas e sonhos de futuro; e 4) a carreira subjetiva de um indivíduo “emerge de um processo ativo de construção de significado” (Savickas, 2005, p. 43). Ainda, relativamente à tomada de decisão na escolha da carreira profissional, é de acordo com Galinsky e Fast (1966), essencial o indivíduo “encontrar um objetivo”, uma vez que a escolha da profissão concretiza esse objetivo, permitindo deste forma, reduzir a ansiedade e aumentar a concentração no sentido da sua

concretização, ou seja, serve como linha orientadora da ação. As escolhas vocacionais, adequadas, facilitam o funcionamento eficiente dos indivíduos e, por conseguinte, o sucesso das organizações que os empregam, através da exploração das suas capacidades e competências.

No que respeita à relação entre a identidade profissional e as escolhas de carreira, o estudo de Khapova et al. (2007) demonstrou que a identidade profissional constitui um fator importante que influencia as intenções dos colaboradores em optarem por uma carreira profissional diferente, quando estes percebem terem uma boa alternativa que lhes permite tomarem essa decisão. Estes autores verificaram que nos 225 profissionais de informática que constituíam a sua amostra, os indivíduos cuja identidade profissional era mais forte apresentavam, de forma significativa, maior intenção de mudar de organização. Os resultados encontrados por Khapova et al. (2007) encontram-se alinhados com o trabalho de DeFillippi e Arthur (1996), que concebem a identidade profissional como independente da identidade organizacional. No entanto, quando o indivíduo possui uma forte identificação com a sua organização, esta tende a fortalecer a sua identidade profissional (Walsh & Gordon, 2008) e, por esta via, os indivíduos terão menor propensão em abandonar a organização para procurarem outras oportunidades, quando esta fomente a sua pertença a um determinado grupo profissional (DeFillippi & Arthur, 1996). Afigura-se por isso útil, para a compreensão do processo de construção da identidade profissional, a incorporação dos aspetos vocacionais, na medida em que as decisões de carreira são influenciadas pela perceção que o indivíduo tem da sua propensão profissional e das expectativas de sucesso e realização que lhe estão associadas e, assim, da oportunidade que este terá de colocar em prática as configurações vocacionais.

Em suma, a escolha vocacional adequada combinada com uma forte identificação organizacional e, por esta via, um forte sentido de pertença, conduzem o indivíduo a um melhor desempenho profissional e à satisfação no trabalho. A perceção de sucesso e realização profissional conduzem à opção de permanecer na organização e ao desenvolvimento de uma consolidada identidade profissional.

Os Esquemas Cognitivos e a sua Relevância na Escolha da Carreira Profissional

Para compreender as necessidades das pessoas, o que impulsiona a sua ação, e perceber os seus motivos e objetivos, torna-se necessário conhecer o sistema interpretativo total, parte do qual constitui e relaciona esses objetivos. Adicionalmente, para compreender o sistema

interpretativo do indivíduo, isto é, os seus esquemas cognitivos, há que entender o padrão de relações nesses esquemas (D'Andrade, 1992).

Segundo Fiske (1998), os indivíduos desenvolvem modelos cognitivos ou esquemas sobre quais são os comportamentos apropriados para desempenhar o seu papel. Assim, é importante conhecer a teia de ligações dos esquemas cognitivos e, os seus potenciais impactos, para melhor prever os comportamentos, sendo necessário conhecer os motivos específicos do contexto e não as necessidades ou objetivos genéricos (Mowday & Sutton, 1993). A melhor forma de identificar esses motivos será especificar quais os objetivos que são importantes para o indivíduo num determinado contexto.

Os esquemas cognitivos constituem padrões de pensamento-sentimento, aprendidos e internalizados que medeiam tanto a interpretação da experiência em curso como a reconstrução das memórias (Strauss, 1992a). Um esquema é uma organização hierárquica de conhecimento num domínio específico, o qual inclui categorias e interconexões entre elas. Como tal, os esquemas capturam a estrutura de conhecimento do indivíduo (Fiske & Taylor, 1991). O processamento de nova informação baseado nos esquemas é feito de forma holística, num primeiro momento essa informação é categorizada e só posteriormente se dá a ativação do esquema (Fiske & Taylor, 1991). Os esquemas podem ser representados em estruturas hierárquicas (Strauss, 1992a; Fiske & Taylor, 1991).

Uma importante função dos esquemas é a sua potencial força motivacional, instigadora da ação, podendo funcionar como objetivos. A base da força motivacional dos esquemas reside no autoconceito (Strauss, 1992b) e no envolvimento ativo e identificação com um papel específico (Holland, 1992). Deste modo, os fins desejados servem como objetivos e são representados na mente como unidades cognitivas. Barsalou (1991) afirmou que o conhecimento no sistema cognitivo origina-se pela aprendizagem, através do exemplo, de factos ou combinações concetuais. Este tipo de aprendizagem é central para a aquisição de conhecimento taxonómico sobre o mundo e é um processo relativamente passivo, automático e *bottom-up*. Pelo contrário, o processo de pensamento de combinações concetuais produz categorias originadas por objetivos através da manipulação do conhecimento existente na memória. Barsalou (1991) sintetizou os aspetos da categorização como “as combinações concetuais parecem ser relativamente ativas, impelidas e *top-down*. Manipulando deliberadamente o conhecimento através da razão, são produzidas novas categorias que servem como objetivos. O mesmo autor propôs ainda que os objetivos e os seus atributos fossem contextualizados, definindo-os como “corpos organizados e flexíveis de conhecimento”.

Tendo por base a literatura sobre esquemas cognitivos, podemos afirmar que qualquer objetivo central pode ser relacionado com motivos que desencadeiam a ação e representado através de uma hierarquia tripartida (e.g., Barsalou, 1991). O objetivo principal pode ser considerado o centro da cadeia hierárquica e responde à questão “o que é que eu quero atingir?” Os motivos subordinados constituem os meios para atingir o objetivo central e respondem à questão “como posso atingir esse objetivo?”. Estes motivos podem ser considerados ações concretas no que os investigadores denominam de *program level* na teoria do controlo (Powers, 1973). No topo da hierarquia estão os motivos supraordenados, os quais respondem à questão “porque razão quero atingir este fim?” (Carver & Scheier, 1990).

A hierarquia tripartida é, deste modo, similar aos enquadramentos teóricos propostos pelos investigadores da autoregulação (Bagozzi & Edwards, 1998; Carver & Scheier, 1990) e da teoria do controlo motivacional (e.g., Hyland, 1998). No entanto, na aceção da presente investigação, consideramos que um objetivo central em qualquer situação é explicado pelo seu motivo supraordenado e é atingido através da prossecução de motivos subordinados. Desta forma, os motivos supraordenados são razões abstratas para agir de determinada maneira, no sentido de alcançar o objetivo central. D’Andrade (1995) denominou-os de *master motives*. Por sua vez, o objetivo central está num nível intermédio de abstração entre os motivos abstratos supraordenados e os objetivos concretos subordinados, os quais são comportamentos direcionados aos objetivos ou atos instrumentais. É preciso ter em atenção que os motivos que se encontram num nível supraordenado podem eles próprios ser organizados hierarquicamente pelo seu nível de abstração.

É ainda importante referir que nem todos os esquemas funcionam como objetivos, mas todos os objetivos são esquemas. Para que determinada aspiração ou desejo funcione como objetivo, o indivíduo deve possuir uma estrutura cognitiva que é ativada e que instigue à ação; a pessoa não precisa de estar consciente da interpretação que instiga a ação, mas deve existir alguma interpretação para que a ação possa ser impelida (D’Andrade, 1992). O papel dos impulsionadores neste processo cognitivo é complexo. Teoricamente, os impulsionadores são uma fonte de ativação de esquemas (afetos, estímulos externos e outros esquemas). A rede de conexões entre os objetivos e os impulsionadores envolve múltiplas ligações pelo que as relações são tão intrincadas que raramente podem ser determinadas empiricamente. Todavia os impulsionadores gerais estão na origem de muitos objetivos e não explicam por si só a razão de escolha de um determinado objetivo (D’Andrade, 1992).

Partindo da ideia de que os objetivos possuem força motivacional consegue-se resolver um conjunto de problemas que anteriormente fragilizaram a análise motivacional, como é por

exemplo o caso da explicação dos motivos que estão relacionados com determinados tipos de comportamento. No entanto, este problema pode ser resolvido através da análise das ligações meio-fim (D'Andrade, 1992). As relações estabelecidas nas cadeias meio-fim são análogas àquilo a que a psicologia cognitiva chama conhecimento procedimental e expressam proposições “se-então” na memória. É necessário considerar-se que a teoria das ligações meio-fim possui uma limitação importante, a qual remete para o facto, da teoria ser utilizada como uma ferramenta meramente descritiva (Bagozzi & Dabholkar, 2000).

Em suma, podemos afirmar que a hierarquia de motivos relacionados com a vocação, quando devidamente alinhados com a natureza do trabalho a desempenhar, contribuem para a construção da identidade profissional. Considerando a importância destes requisitos, as organizações deverão ser capazes de desenvolver no colaborador uma atitude de responsabilização no desempenho da função, fomentarem o compromisso de agir ética e moralmente e, ainda, de facilitarem o surgimento de sentimentos de orgulho para com a profissão escolhida (Van-Zandt, 2011). A este propósito, Ryan e Deci (2003) acreditam que a construção de uma forte identidade profissional contribui para o desenvolvimento de um autoconceito saudável nos colaboradores. Sendo por isso importante conhecer o papel do sistema interpretativo dos indivíduos, isto é, dos seus esquemas cognitivos, no quadro da compreensão do processo de construção da identidade profissional, na medida que estes esquemas contribuíram para a escolha da profissão e, ao constituírem padrões de pensamento-sentimento aprendidos e internalizados, medeiam a interpretação das vivências no contexto de trabalho pelas quais estão a passar os recém-admitidos.

O Ajustamento entre o Autoconceito e as Exigências do Trabalho

Para explicar o ajustamento do indivíduo às exigências do trabalho, ainda que as questões da identidade social e organizacional, como a seguir se verá, nos forneçam um contributo importante para a sua explicação, não nos parece suficiente. O autoconceito é, como já foi dito, um fenómeno multifacetado, composto por um conjunto de percepções, imagens, esquemas e padrões (Markus & Wurf, 1987). A sua formação e desenvolvimento refletem um processo dinâmico, que envolve a “(...) interação de aptidões herdadas, constituição física, oportunidades de observar e desempenhar vários papéis... e da aprovação dos outros (...)” (Savickas, 2005, p. 46), e refere a totalidade das autodescrições e autoavaliações subjetivas (Hogg & Abrams, 1988).

Para se integrarem num grupo e se diferenciarem dos outros, os indivíduos tendem a classificar-se a si e aos outros em diversas categorias sociais, tais como o género, o grupo etário, a equipa, o grupo profissional e as organizações (Ashforth & Mael, 1989). Esta autocategorização permite ao indivíduo ordenar o ambiente social (Turner, 1985) e vincular-se à organização de que faz parte, quando incorpora no seu autoconceito as características que lhe atribui (Mael & Ashforth, 1992). Assim se percebe que o autoconceito pode ser composto de uma variedade de identidades, cada qual evolui e é influenciada pela pertença a diferentes grupos sociais (Stryker & Serpe, 1982).

Neste sentido, o ajustamento e adaptação à carreira e às exigências do trabalho, assenta na capacidade do indivíduo em encontrar estratégias que fomentem o equilíbrio e a integração no *self* de valores que se mostram dissonantes, na relação entre si e o mundo do trabalho. O ajustamento repousa assim na capacidade do indivíduo harmonizar as exigências do trabalho com os seus interesses, competências, habilidades e valores individuais. Como sabemos as preferências de trabalho são o resultado do desejo pessoal de envolvimento e respondem à pergunta “o que eu quero do trabalho que eu faço?” (Barker & Kellen, 1998, p. 28). Logo, as preferências influenciam, num primeiro momento, a escolha da profissão e, num segundo momento, mostram-se determinantes das atitudes no trabalho e da motivação dos colaboradores (Brown, 1996).

Daí que, como se conclui, a organização deve ter a preocupação de acompanhar a evolução das exigências do trabalho e compreender as preferências dos indivíduos, por forma a assegurar a aquisição e desenvolvimento de novas competências e, por esta via, a garantir a manutenção da harmonia entre o autoconceito do trabalhador e os requisitos profissionais. Esta condição é particularmente acentuada em contextos onde o desafio é permanente face à constante mudança (Gilbert, Sohi, & McEachern, 2008). Este ajustamento entre o autoconceito e as exigências do trabalho assume especial relevância, na medida em que influencia as perceções que os colaboradores desenvolvem sobre o sentido de autoeficácia e do seu contributo para a organização. Deste modo, torna-se crucial perceber a forma como os indivíduos se relacionam com a própria aptidão para o trabalho em ambientes específicos, face às implicações desta (des)harmonia no desenvolvimento das dinâmicas do processo de construção da identidade profissional.

A Teoria da Autodeterminação e a sua Importância na Regulação dos Objetivos Individuais

Os objetivos de trabalho e de carreira que os indivíduos desejam alcançar, são outro dos aspetos importantes a considerar no estudo da construção da identidade profissional. Segundo Austin e Vancouver (1996), os objetivos são representações de estados desejados e podem ser resultados, situações ou processos. A definição de objetivos é motivadora do desempenho e uma força impulsionadora da ação (Neves, 2001). Neste sentido, está subjacente a crença que os indivíduos que têm objetivos definidos irão desenvolver os esforços necessários para alcançarem os resultados que desejam. A variabilidade dos estados motivacionais é resultado da interação entre as variáveis individuais e situacionais, num esforço do indivíduo, orientado no sentido e com o objetivo, de alcançar ou satisfazer uma necessidade individual. Para que possamos prever o desempenho individual torna-se necessário, não apenas, conhecer as razões que determinam os resultados que se procuram alcançar, mas também o que incita à mobilização do esforço necessário, para se obterem tais resultados (Neves, 2001) e, assim, podermos antecipar o seu impacto nos comportamentos individuais em contexto organizacional.

As teorias da motivação baseadas no processo de orientação por objetivos, sofreram múltiplos desenvolvimentos ao longo dos anos, desde Murray (1938) que identificou vinte e dois motivos principais, foram apresentadas várias propostas de organização dos motivos, passando por Maslow (1943), que propôs cinco necessidades fundamentais hierarquizadas e que Alderfer (1972) resumiu a três. Mais tarde, McClelland (1987) mantém, à semelhança de Maslow (1943), a classificação das necessidades em ordem superior e baixa ordem, defendendo que, nas primeiras, a necessidade de realização no trabalho é fundamental, enquanto as segundas são partilhadas pela maioria das pessoas. Mais recentemente, foi identificado um conjunto de motivos que se consideram relevantes, para a escolha da carreira profissional: 1) fatores afetivos; 2) fatores associados à tarefa; 3) fatores cognitivos; 4) fatores relacionais; 5) fatores organizacionais subjetivos; 6) procura de sensações; 7) procura de poder; 8) crescimento pessoal; 9) relacionamento e evitamento de fatores de stresse e 10) outros fatores motivacionais (Ford & Nichols, 1987; Novacek & Lazarus, 1990).

Não obstante o reconhecido mérito das teorias da motivação enunciadas baseadas no processo de orientação por objetivos, apontam-se-lhe como desvalor, por um lado, a sua incapacidade de previsão de ações específicas e, por outro lado, a sua incapacidade de apontar estratégias particulares para influenciar o comportamento. Ainda que apontadas diferenças entre as teorias da motivação, estas afiguram-se semelhantes, no sentido em que especificam

motivos genéricos, que se presumem transversais aos diferentes contextos profissionais (Bagozzi et al. 2003).

A definição de objetivos assume considerável importância, no âmbito da compreensão do processo de construção da identidade profissional, na medida em que os objetivos possuem força motivacional e servem como linhas orientadoras, não só dos objetivos de trabalho, mas também dos objetivos em termos de desempenho e progressão na carreira, os quais impulsionam e guiam as ações individuais em contexto profissional. A este propósito, convém referir que existe uma distinção fundamental entre motivações e objetivos, ainda que concetualmente estejam relacionados, na medida em que a procura de objetivos intrínsecos, é muitas vezes baseada em motivações autónomas e, a prossecução dos objetivos extrínsecos, é muitas vezes guiada, por motivações controladas (externamente).

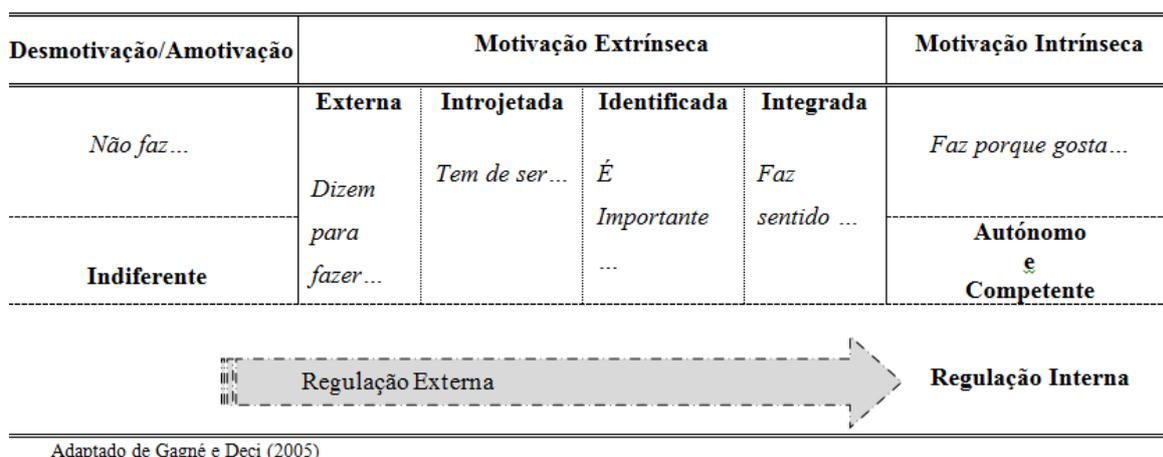
Para explicar as motivações e objetivos no comportamento e trajeto da vida profissional, recorreremos à teoria da autodeterminação (*Self-Determination Theory - SDT*) de Deci e Ryan (1985), que proporciona um quadro de referência adequado para descrever as variáveis em jogo na construção da identidade profissional, explicar o seu poder motivacional e a sua interação com o *self*.

Central na SDT é a distinção entre motivação autónoma e motivação controlada (Deci & Ryan, 2008). A motivação autónoma envolve agir com vontade e autodeterminação, ou seja, os indivíduos dedicam-se a uma atividade porque a acham interessante, desempenham-na inteiramente de livre vontade e por sua escolha, manifestando a autodeterminação das suas ações. Contrariamente, a motivação controlada envolve agir sob um sentimento de pressão, um sentido de necessidade para desenvolver uma determinada ação, para pensar, sentir ou comportar-se de determinada maneira. É numa forma de regulação externa, em que o comportamento é função de contingências externas de recompensa ou castigo. É uma regulação impulsionada por fatores externos, como por exemplo, a necessidade de aprovação, o reforço da autoestima ou para evitar sentimentos de vergonha ou inferioridade. As primeiras pesquisas realizadas sobre o uso de recompensas extrínsecas, dizem-nos que estas são utilizadas para induzir a motivação controlada (e.g., Deci, 1971). Tanto a motivação autónoma como a motivação controlada são intencionais, impulsionam e direcionam o comportamento, mas diferem em termos dos processos regulatórios que lhe estão subjacentes e sugerem que os comportamentos podem ser caracterizados em função do seu grau de autonomia, e estão relacionados com a satisfação das necessidades psicológicas básicas.

Esta teoria propõe diferentes níveis de regulação da motivação extrínseca, ao longo de um *continuum* (Gagné & Deci, 2005). Neste *continuum* de autodeterminação que

apresentamos na Fig.1, a análise da motivação de um indivíduo pode ser classificada em três grupos: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. Em primeiro lugar, a desmotivação, como o próprio nome indica, é caracterizada pela ausência de motivação, ou seja, o indivíduo não apresenta intenção ou comportamento proactivo, e observa-se uma desvalorização da atividade e a percepção da ausência de controlo pessoal. Por sua vez a motivação extrínseca subdivide-se em quatro tipos de regulação comportamental: (1) regulação externa, o indivíduo age para obter recompensas ou evitar punições, é a forma menos autónoma de motivação; (2) regulação introjetada, neste caso o indivíduo gere as consequências internas consoante o efeito das pressões externas, como, por exemplo, sentimentos de culpa e ansiedade; (3) regulação identificada, este tipo de regulação é mais autónoma do que as anteriores, já há interiorização, ainda que a razão para agir seja de origem externa. Esta motivação é instrumental, consequentemente, extrínseca, mas identifica-se com a razão para agir; e (4) regulação integrada, que ocorre quando existe coerência entre o comportamento, os objetivos e os valores do indivíduo. É a forma de motivação extrínseca mais autónoma, embora o foco esteja ainda nas recompensas pessoais resultantes da realização da ação. Finalmente, na motivação intrínseca, o indivíduo tem interesse e prazer na realização da tarefa, sendo a atividade vista como um fim em si mesma (Gagné & Deci, 2005).

Figura 1 – Modelo de desenvolvimento da autodeterminação



No modelo apresentado na Fig.1, o *continuum* não é necessariamente uma proposta de desenvolvimento estável e gradual, na medida em que um indivíduo pode ter ao mesmo tempo vários tipos de regulação dependendo da ação que está a realizar.

A SDT baseia-se na concepção de que a motivação se relaciona com a satisfação de três necessidades psicológicas básicas, a saber: autonomia, competência e relacionamento, determinantes do comportamento intrinsecamente motivado, uma vez que fornecem a base para prever quais os aspetos de um contexto social que serão o suporte para a motivação intrínseca e facilitam a internalização da motivação extrínseca. Esta teoria postula que as necessidades psicológicas são universais e essenciais para o desenvolvimento humano ideal e integridade, devendo ser satisfeitas para um desempenho eficaz e para garantir a saúde psicológica do indivíduo. Daí que, em razão da natureza universal destas necessidades básicas, as diferenças individuais não têm a sua origem na força da necessidade mas sim no grau em que estas tenham sido satisfeitas ou frustradas (Gagné & Deci, 2005). Neste pressuposto, as necessidades de competência, autonomia e relacionamento são consideradas importantes para todos os indivíduos, daí que a SDT se centre, não sobre as consequências da força dessas necessidades para os diferentes indivíduos, mas sobre as consequências da medida em que os indivíduos são capazes de satisfazer tais necessidades em ambiente social.

A SDT aborda a questão das diferenças individuais do ponto de vista da orientação dos indivíduos relativamente à autodeterminação e autorregulação do seu comportamento. As orientações gerais de causalidade (Deci & Ryan, 1985) sugerem o grau para o qual cada indivíduo propende em termos da sua orientação em contexto social: se para uma orientação de autonomia; uma orientação de controlo orientado, ou uma orientação impessoal. A orientação de autonomia reflete a tendência do indivíduo para ser autónomo e autodeterminado; a orientação de controlo reflete a tendência geral para controlar e ser controlado; e a orientação impessoal reflete, em regra, o ser amotivado ou desmotivado. Pesquisa neste campo (e.g., Deci & Ryan, 1985; Vallerand, 1997) mostrou que a orientação de autonomia está positivamente associada com a autorrealização, autoestima, desenvolvimento do *self*, e construção de boas relações interpessoais; que a orientação de controlo está associada a um padrão de comportamento defensivo, o indivíduo dá demasiada importância ao salário e outros motivadores extrínsecos; e que a orientação impessoal está relacionada com o *locus* de controlo externo, ou seja, a crença de que o indivíduo não pode controlar os seus próprios resultados, e está relacionada à depressão e autoanulação.

De acordo com Gagné e Deci (2005), na SDT, tanto a motivação intrínseca como a internalização que, na sua forma mais completa, é a integração, são processos naturais que, para ocorrerem, requerem a satisfação das necessidades psicológicas básicas. As necessidades de competência e autonomia estão subjacentes à motivação intrínseca, as pessoas precisam de se sentir competentes e autónomas para manter a sua motivação intrínseca. A satisfação destas

duas necessidades são imprescindíveis para a internalização operar eficazmente, todavia não são suficientes, uma vez que é necessária a satisfação de um terceiro elemento básico — a necessidade de relacionamento — que é crucial para a interiorização da motivação extrínseca (Baumeister & Leary, 1995).

Na SDT, o *self* é visto como um processo natural e inato, que orienta o indivíduo para um funcionamento mais integrado e ideal, e a identidade como o conjunto de características, valores, aspirações e representações que as pessoas usam para se definir. O *self* é uma fonte de energia e crescimento que dá oportunidade aos indivíduos para usarem cada vez mais sofisticadas estratégias de autorregulação, incluindo estratégias de construção de identidade (Ryan & Deci, 2003). Quando as necessidades psicológicas básicas são satisfeitas, os indivíduos têm a vitalidade e a energia necessária para se envolverem em estratégias de construção de identidade, todavia a identidade pode ou não ser consistente com a tendência de crescimento dos indivíduos, ou seja, com o *self* (Ryan & Deci, 2003).

Compromissos externamente regulados não são consistentes com o *self* e são apenas mantidos enquanto as pressões de controle externo, estiverem presentes, como, por exemplo, as estratégias utilizadas para a conformação na fase do processo de socialização. Como tal, pode argumentar-se que compromissos externamente regulados não podem ser considerados verdadeiros compromissos nem parte da identidade do indivíduo. Tais compromissos não são internalizados e, por isso, não são utilizados pelos indivíduos para se definirem a si próprios (Ryan & Deci, 2003).

A internalização da motivação subjacente ao processo que refere a tendência de transformar os costumes socialmente valorizados, as normas e as regras em valores pessoais e instrumentos de autorregulação (Deci & Ryan, 1985), opera através de um *continuum* de internalização, em que os indivíduos adotam uma identidade com base em motivos introjetados. Com efeito, a introjeção é um modo de regulação crítico no *continuum* de internalização porque, embora os compromissos de identidade tenham sido introjetados e residam no indivíduo e, como tal, são parte da sua identidade, esses compromissos não são totalmente congruentes com o *self* e com as necessidades psicológicas básicas.

Quando conduzidos por motivações introjetadas, os indivíduos adotam compromissos de identidade para evitarem sentimentos negativos como a vergonha, a culpa, a decepção, a inferioridade ou para aumentar a autoestima e o sentido de pertença. A introjeção é um tipo particularmente interessante de regulação porque ilustra a necessidade de distinguir entre identidade e *self* (Ryan & Deci, 2003).

Um outro tipo de regulação é a identificação, todavia relativamente mais autónomo do que a introjeção. Quando as pessoas se identificam com o valor de um compromisso ou escolha, elas sentem esse compromisso como um reflexo do que são. Este tipo de regulação requer, ainda assim, uma etapa final em direção à internalização completa, ou seja, a integração da regulação de identificação com outros aspetos do *self* - a regulação integrada - que se refere ao processo de reunir múltiplos valores pessoais e compromissos relevantes para a identidade de forma significativa. A SDT concebe a internalização como o processo através do qual a exploração de compromissos de identidade, está, cada vez mais, em alinhamento com o *self* (Ryan & Deci, 2003).

A identidade é assim um processo conseguido através de estratégias de adaptação, que envolvem alterar substancialmente a identidade padrão do indivíduo ou até mesmo substituí-la, por um novo padrão, que permita a uma recém-adotada identidade ajustar-se ao ambiente social. A construção da identidade profissional é, como se conclui, função da orientação de motivação do indivíduo, das variáveis contextuais e do ambiente social, onde se conjugam e, manifestamente, desempenham um papel preponderante. O apoio à autonomia é o fator sóciocontextual mais importante para predizer a identificação e integração e, portanto, o comportamento autónomo (Gagné & Deci, 2005).

A Implicação Organizacional

A implicação é uma força estabilizadora ou facilitadora, que orienta o comportamento (Meyer & Herscovitch, 2001) que confere sentido à pertença social (Weick, 1995) e que ajuda a explicar e compreender o comportamento individual, num determinado contexto organizacional (Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004). A implicação focaliza-se, deste modo, na relação que se estabelece entre o indivíduo e a organização (Tavares, 2001).

Apesar de uma parte considerável da investigação, no âmbito da implicação, ter tratado este conceito como unidimensional (Lee, Carswell, & Allen, 2000), outros autores apresentaram abordagens alternativas, concetualizando-o como um construto multidimensional (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Segundo a perspetiva tridimensional do modelo da implicação organizacional (*Three-Component Model of Organizational Commitment*) de Meyer e Allen (1991), a implicação compreende simultaneamente as componentes afetiva, de continuidade e normativa. Segundo este modelo, os colaboradores de uma organização estão implicados, através de relações de carácter emocional (implicação afetiva), de relações transacionais baseadas num investimento

pessoal com vista a um determinado retorno (implicação de continuidade) e de sentimentos de obrigação e de dever moral para com a organização (implicação normativa). O modelo pressupõe que as três componentes da implicação organizacional se apresentam independentes entre si (Meyer & Allen, 1997), sendo concetualizadas como tendo implicações distintas no comportamento e no desempenho individual (Meyer & Herscovitch, 2001).

Níveis elevados de implicação organizacional entre os colaboradores são frequentemente mencionados na literatura como indicativo de boas práticas de suporte em matéria de gestão de recursos humanos (GRH), resultantes de mecanismos tendentes a promover e incrementar o desempenho organizacional (Guest, 1987). A este propósito Armstrong (2011) encara a implicação organizacional como um fator de relevo aquando da definição de objetivos estratégicos de recursos humanos numa organização. O alinhamento dos processos de gestão de pessoas com a estratégia da organização deve ser coerente com a contribuição individual e coletiva, para o cumprimento dos objetivos organizacionais. Este contributo é medido através do bom desempenho da força de trabalho. Assim, e uma vez que as políticas de GRH e de gestão constituem as intenções da organização em termos de objetivos organizacionais, bem como de procedimentos e práticas concretas para os atingir, estas políticas devem promover a implicação organizacional, em particular na sua dimensão afetiva, visto influenciar positivamente vários indicadores de desempenho individuais e organizacionais, dos quais se destaca a competitividade organizacional (Deb, 2006).

Como a implicação afetiva no trabalho se refere à vinculação emocional do trabalhador à organização, os trabalhadores que apresentam uma implicação afetiva forte optam por permanecer na organização porque assim o desejam, considerando o seu envolvimento e identificação para com esta (Meyer & Allen, 1991). Deste modo, a implicação afetiva potencia relações duradouras, intensas e de confiança. O objeto do afeto pode incluir pessoas ou objetos tangíveis e intangíveis e, neste sentido, a implicação afetiva permite criar espontaneamente novas sinergias através de interação com o objeto de afeição. Esta ligação emocional, que constitui um estado psicológico individual, pode desenvolver-se retrospectivamente, isto é, como justificação de uma ação a decorrer, como sugere a abordagem comportamental ou prospetivamente, ou seja, assente nas perceções das condições de trabalho atuais e/ou futuras, como indica a abordagem atitudinal (Meyer & Allen, 1997). De forma adicional, espera-se que a implicação afetiva aumente a probabilidade do indivíduo desenvolver um padrão comportamental e atitudinal, consonantes com as expetativas da

organização. Esta implicação atitudinal é concetualizada como a resposta afetiva que liga o indivíduo à organização resultante de uma avaliação positiva da situação de trabalho.

Dos três componentes do modelo, a implicação afetiva tem sido amplamente estudada e constitui uma variável importante para explicar os comportamentos do indivíduo no local de trabalho, devido ao seu impacto no desempenho é, por isso, considerada o preditor mais forte e consistente de resultados organizacionais positivos (Yu & Egri, 2005). Randall (1990) afirma que elevados níveis de implicação possuem uma relação forte e positiva com níveis reduzidos de absentismo, de motivação e de intenção de abandonar a organização. A expectativa das organizações quanto ao desempenho dos seus trabalhadores são mais elevadas e exigentes (Ahmad & Bakar, 2003), e de acordo com Boles, Rutherford e Wood (2007), a elevada implicação afetiva tem sido positivamente associada com resultados organizacionais, tais como boas avaliações de desempenho no trabalho e um baixo *turnover*.

A implicação afetiva ajuda a explicar e compreender o comportamento individual num determinado contexto organizacional, neste sentido, parece-nos importante a sua integração no quadro da compreensão do processo de construção da identidade profissional, na medida que o sentimento que os indivíduos nutrem e desenvolvem perante a organização influencia o seu comportamento, o tipo de relação que estabelecem com as organizações e, respetiva, duração.

Concluindo, a integração das relações afetivas dos indivíduos com a organização onde trabalham, no âmbito da compreensão do processo de construção da identidade profissional, reveste-se de elevada importância, na medida em que podemos supor que as emoções geradas, sendo favoráveis, darão lugar a uma força de identidade profissional superior. Deste modo espera-se que a implicação afetiva seja um antecedente da força da identidade profissional.

A Importância da Satisfação no Trabalho

As atitudes são consideradas declarações avaliativas complexas, favoráveis ou não, sobre objetos, pessoas ou acontecimentos, e refletem a forma como nos sentimos em relação ao mundo que nos rodeia (Robbins, Judge, Odendaal & Roodt, 2009).

De acordo com Satish (1994), quase todos os teóricos concordam que as atitudes não são elementos básicos irreduzíveis da personalidade, mas sim um conjunto de elementos interrelacionados que, segundo o autor, são crenças ou cognições cujo conteúdo deve descrever um objeto ou situação como sendo verdadeiro ou falso, avaliar uma situação como

sendo boa ou má, defender um certo curso de ação como desejável ou indesejável ou realizar estes três aspetos em simultâneo.

Como todas as crenças são predisposições para a ação, as atitudes são assim um conjunto de predisposições para a ação organizadas em torno de um objeto ou situação (Satish, 1994). Cada crença tem três componentes: 1) o cognitivo, 2) o afetivo e 3) o intencional. Segundo Satish (1994) o componente cognitivo refere-se ao conhecimento individual da atitude, enquanto o componente afetivo é central à atitude, uma vez que em circunstâncias adequadas as crenças são capazes de provocar sentimentos de intensidade variada sobre os objetos, adotando sobre si, uma posição positiva ou negativa. Por fim, o componente relativo à ação intencional inclui a presteza comportamental associada à atitude, significa que se o indivíduo possui uma atitude favorável quanto a um determinado objeto irá estar predisposto a apoiá-lo e a agir favoravelmente em relação a ele. No entanto, estes componentes não estão organizados uniformemente no mesmo grau em todos os indivíduos, variando em termos de ambivalência, intensidade e outras características identificadas na literatura (ver Satish, 1994).

Na opinião de Saari e Judge (2004), os colaboradores têm atitudes ou pontos de vista sobre os aspetos do trabalho, da carreira ou da organização, sendo a atitude mais importante, a satisfação no trabalho. Segundo Mullins (2007), a satisfação no trabalho está relacionada com a motivação, mas a sua natureza é diferente, uma vez que é considerada uma atitude, podendo no entanto, ser necessária para o cumprimento de níveis mais elevados de motivação e desempenho. A satisfação no trabalho refere-se, desta forma, às atitudes gerais de um indivíduo em relação ao seu trabalho (Callaway, 2007), e pode ser definida como um estado emocional positivo e fonte de satisfação que resulta da avaliação do trabalho ou das experiências de trabalho (Levy, 2003).

No que concerne aos fatores que a literatura refere como os mais relevantes no desenvolvimento da satisfação no trabalho, encontramos: 1) a correspondência entre as expectativas sobre o trabalho e a experiência de trabalho, sendo importante a função de atribuir, quer tarefas interessantes, quer responsabilidades, quer oportunidades de aprendizagem, de forma a contribuir para uma avaliação mais positiva do trabalho; 2) o salário, enquanto adequação das recompensas financeiras ao trabalho realizado e a sua comparação com a remuneração de outros colaboradores; 3) a possibilidade de promoção, que apesar de não ser desejada por todas as pessoas, leva a que a satisfação em relação a este aspeto seja subjetiva; 4) a supervisão, que implica o relacionamento com a chefia direta, a qual está relacionada com o apoio interpessoal (interesse no bem-estar do trabalhador) e

técnico (auxílio técnico associado às tarefas) que os trabalhadores percebem dos seus superiores hierárquicos; e 5) a relação com os colegas de trabalho, o que reflete o grau em que os membros dos grupos de trabalho são percebidos como competentes ou como fontes de suporte social (Rollinson, 2008).

As consequências da satisfação incluem um melhor desempenho e uma redução de comportamentos de evitação e contraprodutivos (Levy, 2003). A satisfação no trabalho, enquanto sistema pessoal de valores, assume que o trabalho que permite a satisfação das necessidades do indivíduo contribui para a sua dignidade, por outro lado o trabalho desprovido desta característica, limita o desenvolvimento do potencial individual e deve ser, por isso, valorizado negativamente (Kalleberg, 1977). Segundo este autor, a satisfação no trabalho tem implicações na qualidade de vida fora do contexto laboral e no desejo do indivíduo de contribuir para a melhoria da produtividade e do funcionamento da organização, melhorando, por esta via, a qualidade das experiências de trabalho.

Apesar das diferentes perspetivas de análise da satisfação no trabalho, todas partilham, no entanto, o reconhecimento da importância do trabalho na experiência de vida do indivíduo (Kalleberg, 1977).

Quanto aos efeitos da satisfação no trabalho, quanto maior o nível de satisfação que um trabalhador experienciar, menor a tendência para sair da organização, mesmo existindo essa oportunidade (Rollinson, 2008). Também os trabalhadores que estão mais satisfeitos com o seu trabalho apresentam taxas de absentismo mais reduzidas que os menos satisfeitos (Schermerhorn Jr., 2010). Por último, a produtividade pode igualmente ser considerada uma consequência da satisfação no trabalho, apesar de as recompensas parecerem ter um efeito mais importante na produtividade, enquanto a satisfação pode constituir uma variável mediadora dessa relação (Rollinson, 2008).

Nas vivências profissionais supõe-se que a satisfação no trabalho, variável que descreve a relação entre o indivíduo e o trabalho, tal como anteriormente mencionado para o caso das relações afetivas dos indivíduos com as organizações, provavelmente intervém também no processo de fortalecimento das identidades individuais, na medida em que as emoções geradas pelas experiências de trabalho às quais os indivíduos são submetidos poderão ser o veículo que conduz à força da identidade profissional.

A Relevância das Percepções de Suporte Organizacional

A grande maioria de quem trabalha, esforça-se para fazer bem o seu trabalho e coloca nisso muita energia, paixão e compromisso pessoal, é por isso, justo que essa contribuição seja reconhecida, sendo um fator decisivo para a motivação no trabalho (Dejours, 2011). Segundo a teoria da troca social, os membros das organizações tendem a retribuir o reconhecimento das suas chefias através de comportamentos positivos no trabalho, enquanto a percepção de injustiça ou a falta de reconhecimento tendem a ser correspondidos com comportamentos contraprodutivos (Hekman, Bigley, Steensma & Hereford, 2009). Condicionando desta forma, a resposta do trabalhador baseada que é, na sua percepção acerca do apoio que recebe da organização, isto é, baseada na crença de que esta reconhece a sua contribuição para a concretização dos objetivos organizacionais e se preocupa com o seu bem-estar.

A percepção de suporte organizacional (POS) (Eisenberger et al., 1986), leva à concretização de uma dinâmica positiva, de reciprocidade entre os seus membros, uma vez que estes tendem a ter um melhor desempenho, de forma a retribuir o apoio organizacional que recebem (Rhoades & Eisenberger, 2002).

O suporte organizacional constitui parte integrante da troca recíproca existente nas organizações, visto que um bom tratamento por parte da organização cria uma percepção de obrigação, por parte do colaborador, para a compensar. Mais especificamente, o suporte organizacional que assenta na norma da reciprocidade (Gouldner, 1960) fomenta, no colaborador, um sentimento de obrigação para que este zele pelo “bem-estar” da organização, e contribua para o cumprimento dos objetivos organizacionais (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Da mesma forma que o cumprimento das obrigações, por parte do colaborador, cria a percepção de que a organização é obrigada a recompensá-lo por este demonstrar comportamentos condizentes com os objetivos organizacionais (Shore & Shore, 1995), o que, no seu conjunto, reforça a qualidade das relações entre o colaborador e a organização (Dulac & Coyle-Shapiro, 2006).

De acordo com esta teoria, os recursos recebidos pelos colaboradores são mais valorizados se forem baseados em escolhas discricionárias (Rhoades & Eisenberger, 2002), sendo o auxílio voluntário um indicador do valor e respeito que induzem (Gouldner, 1960; Blau, 1964; Cotterell, Eisenberger & Speicher, 1992).

Como referido por Levinson (1965), os trabalhadores tendem a corresponder às ações dos agentes da organização e às ações da própria organização, fator denominado

personificação. Para determinar a rapidez da organização personificada, em recompensar o desempenho e concretizar ações de reconhecimento e louvor, os trabalhadores desenvolvem crenças globais sobre o grau de valorização que a organização lhes atribui, relativamente ao seu desempenho e bem-estar. Esta percepção de suporte organizacional depende dos mesmos processos atribucionais que os indivíduos utilizam para inferir o compromisso do outro nas relações sociais (Eisenberger et al., 1986). Assim, cabe à hierarquia de enquadramento funcional, um papel importante em determinados comportamentos individualizados, como, por exemplo, dar *feedback* informal referente ao desempenho. Isto porque, os superiores hierárquicos são considerados agentes da organização, na gestão e avaliação dos trabalhadores. Daí que se atribua o apoio recebido à própria organização, permitindo que o suporte recebido dos superiores hierárquicos tenha uma grande influência no desenvolvimento da POS, nos colaboradores (Shanock & Eisenberger, 2006).

O apoio recebido do superior hierárquico é essencial para o desenvolvimento de uma implicação organizacional mais emocional, sendo que as relações nas quais existe suporte percebido vão aumentar o desempenho, a satisfação no trabalho e a implicação organizacional (Kroth & Kroth, 2008). O grau em que os trabalhadores acreditam que os superiores hierárquicos valorizam as suas contribuições e se preocupam com o seu bem-estar, é denominado, percepção de apoio do supervisor (*Perceived Supervisor Support* - PSS), o qual inclui as crenças sobre a medida em que estes avaliam os objetivos alcançados e, por conseguinte, o valor das prestações individuais, demonstrando preocuparem-se com eles e valorizarem as suas opiniões, promovem a ajuda necessária, perdoarem os erros involuntários e não se aproveitarem, no sentido de os explorar, mesmo se existir essa oportunidade (Kroth & Kroth, 2008). (Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L., 2002) afirmam que o apoio recebido do supervisor prognostica a percepção de suporte, e influencia fortemente a avaliação que os trabalhadores fazem do suporte organizacional recebido.

De forma adicional, um conjunto de investigadores, do qual se destaca Eisenberger (1986), desenvolveram um corpo teórico relevante sobre os fatores que mais contribuem para as percepções de suporte organizacional. Com base nesta teoria, é possível inferir-se três fatores com influência nos níveis da POS: 1) a percepção de justiça; 2) o suporte recebido do supervisor e 3) as recompensas organizacionais e condições do trabalho (Rhoades & Eisenberger, 2002; Eisenberger, Jones, Aselage & Sucharski, 2004), condições que constituem antecedentes da POS (Rhoades & Eisenberger, 2002).

No que diz respeito à percepção de justiça, esta inclui duas formas distintas, a justiça distributiva e a justiça procedimental (ou processual). Comportamentos justos e recorrentes têm um efeito cumulativo na POS, manifestando-se sob a forma de preocupação pelo bem-estar dos trabalhadores (Eisenberger et al., 2004). Shore e Shore (1995) referem que as percepções de justiça, ligadas a uma determinada decisão, contribuem para um clima de apoio na organização.

A literatura aponta um conjunto de fatores que contribuem para o desenvolvimento das percepções de suporte organizacional, La Mastro (2007), por exemplo, refere o apoio instrumental e informacional, como antecedentes das percepções de suporte organizacional. Segundo este autor, os indivíduos baseiam as suas percepções de suporte, em fatores como a intenção da organização em fornecer assistência ou equipamento especial, importantes para a consecução dos projetos ou, ainda, na intenção de providenciar oportunidades adicionais de formação nas áreas de interesse do colaborador.

No que se refere às recompensas organizacionais e às condições do trabalho, a POS é valorizada pelos trabalhadores em termos de cumprimento das suas necessidades sócioemocionais, uma vez que indica o dinamismo da organização em recompensar o esforço e, da disposição, em promover auxílio quando necessário, para que o trabalhador possa realizar as suas tarefas (Eisenberger et al., 1986). As políticas da organização orientadas para as práticas de gestão de recursos humanos têm um potencial impacto sobre a POS, uma vez que estão diretamente orientadas para os trabalhadores (Eisenberger et al., 2004).

Relativamente aos efeitos do suporte organizacional, a literatura tem dado especial atenção às suas potenciais consequências nos níveis de stresse (Lazarus & Folkman, 1984) e *burnout* (Kanner, Kafry & Pines, 1978). O apoio da chefia pode tornar menos stressantes as situações de trabalho, uma mesma situação pode ser avaliada cognitivamente, como menos stressante por pessoas socialmente integradas, comparativamente àquelas que estão isoladas, não beneficiando do apoio das chefias (Roskies & Lazarus, 1980). Níveis elevados de suporte social e organizacional têm sido propostos, como um recurso importante capaz de reduzir os efeitos nocivos das consequências do stresse, sobretudo prevenir situações de *burnout* (Kanner et al., 1978) e promover o bem-estar do trabalhador (House, 1981; Thoits, 1982).

A POS aumenta o sentido de dever dos trabalhadores em relação à obrigação de retribuir a organização; satisfaz as necessidades sócioemocionais (o que leva os colaboradores a identificar-se e a ligar-se à organização); e fortalece as expectativas dos trabalhadores relativamente à justiça do sistema desempenho-recompensa, o que conduz a atitudes e comportamentos positivos no trabalho (Rhoades & Eisenberger, 2002).

A percepção de suporte organizacional não beneficia somente a organização. A POS promove nos trabalhadores o sentimento de segurança de que existirá ajuda disponível caso seja necessária para a realização das tarefas e para lidar com problemas no local de trabalho (Rhoades & Eisenberger, 2002) e está relacionado com maiores níveis de satisfação no trabalho (Shore & Wayne, 1993). A POS fortalece as crenças dos trabalhadores de que a organização reconhece e recompensa os melhores desempenhos. Assim, a percepção de suporte tem resultados favoráveis para os trabalhadores (como por exemplo, o aumento da satisfação no trabalho) e, conseqüentemente para a organização, através do aumento da implicação afetiva e da identificação organizacional (Rhoades & Eisenberger, 2002).

A investigação relativa às percepções de suporte organizacional, para além de tentar perceber os seus antecedentes e conseqüentes, têm-se debruçado sobre o papel mediador da POS na relação entre variáveis importantes no contexto de trabalho. Um dos resultados com maior relevância teórica é o potencial efeito amortecedor do suporte organizacional, ao moderar o impacto do stress sobre o *burnout* (Thoits, 1982). Neste seguimento, quer House (1981) quer Thoits (1982) afirmam ser possível modificar a relação entre o stress e o *burnout*, ajudando os indivíduos com elevados níveis de tensão a lidarem melhor com as situações de trabalho desencadeadoras de *burnout*. Este efeito moderador é de particular importância em casos onde a influência direta, quer sobre o nível de stress quer sobre a experiência de *burnout*, não é possível (House, 1981; Thoits, 1982).

De forma adicional, a POS pode também atuar como variável moderadora, atenuando as relações negativas, entre a ambiguidade de papéis e a satisfação no trabalho, tal como entre o conflito de papéis e a intenção de permanecer na organização (Stamper & Johlke, 2003). Também se conhecem os efeitos da POS como moderador na relação entre os líderes e os liderados, na satisfação no trabalho e no desempenho, em que os líderes que promovem níveis mais elevados de POS possuem mais recursos de troca com os liderados, o que se traduz numa maior satisfação no trabalho e num melhor desempenho (Erdogan & Enders, 2007).

Por outro lado, a POS é também considerada uma variável mediadora da relação positiva, entre recompensas, justiça e suporte da chefia, com a implicação afetiva (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001). Os autores sugerem que as condições positivas de trabalho conduzem a percepções mais positivas da percepção de suporte que, por sua vez, influenciam positivamente a implicação afetiva dos colaboradores (Rhoades et al., 2001).

A este propósito e com base na norma da reciprocidade de Gouldner (1960), a percepção de suporte organizacional fomenta no colaborador, um sentimento de obrigação que o leva a preocupar-se com a organização (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001).

Esta consciência traduz um compromisso que lhes permite, internalizarem um forte sentimento de pertença à organização; a assunção do respetivo estatuto de papel de identidade social (Rhoades & Eisenberger, 2002) e a retribuírem com implicação afetiva. Neste sentido, a POS aumenta os níveis de implicação, através da satisfação das necessidades sócioemocionais dos colaboradores (Eisenberger et al., 1986).

Em suma, o papel extraordinariamente importante atribuído ao reconhecimento no trabalho implica a participação dos diversos atores organizacionais, colegas e superiores, no sentido de poder transformar-se em prazer, a penosidade associada ao trabalho. Segundo Dejours (2011), o trabalho, por meio da dinâmica do reconhecimento, contribui para o desenvolvimento da identidade. Assim, o suporte organizacional constitui, um elemento crítico para a compreensão do processo de construção da identidade profissional, na medida em que os indivíduos submetidos ao conjunto das experiências que fazem parte do seu processo de integração no contexto profissional poderão exibir uma maior identificação com a profissão se a organização lhes der o apoio de que necessitam. Deste modo, espera-se que a percepção de suporte organizacional seja um antecedente da força da identidade profissional.

O Processo de Desenvolvimento da Identidade Profissional em Contexto Policial

A construção da identidade profissional é um processo contínuo de interpretação e reinterpretação de experiências pelo indivíduo para que consiga compreender “quem é no presente e quem pretende ser no futuro” (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004). A ideia de identidade profissional implica uma interação entre a pessoa e o contexto, uma vez que os indivíduos adotam e adaptam características profissionais que dependem das exigências do contexto e do valor que lhes é atribuído (Rhodes, 2006).

Para além das identidades estarem associadas às vidas pessoais e às histórias individuais, a interação com os outros no local de trabalho, em especial a relação com colegas e chefias, e as experiências relacionadas com o trabalho, constituem fatores muito importantes na construção da identidade profissional (Busher, 2005) em contexto policial.

No caso concreto dos polícias, em serviço ou em formação, as investigações mais recentes tendem a caracterizar estes profissionais como indivíduos cujas identidades profissionais estão sujeitas a certos padrões corporativos, isto é, são encarados como profissionais socializados na, e pela polícia (Reiner, 2010).

De forma a contribuir para um entendimento mais alargado dos fatores que facilitam o desenvolvimento do processo de construção da identidade profissional dos polícias, serão

abordadas as principais considerações teóricas sobre o processo. Assim, se anteriormente foram expostos os fatores que a literatura preconiza como relevantes para a construção da identidade profissional em múltiplos contextos, seguidamente serão apresentados, mais especificamente, os fatores relevantes para a construção da identidade profissional de polícia, através de uma descrição dos trabalhos conduzidos em contexto policial.

Motivações Subjacentes à Opção de se Tornar Polícia – Uma Abordagem Holística

O Papel da Motivação no Desempenho Profissional

Por detrás das decisões de carreira encontram-se uma multiplicidade de razões de diversa natureza. Na aceção de Soares (2002) os fatores que determinam as escolhas profissionais são distintos, podendo atuar em conjunto no processo de tomada de decisão. Esses fatores motivacionais apresentam natureza diferenciada e classificam-se em políticos, económicos, sociais, educacionais, familiares e psicológicos.

Os fatores políticos referem-se à política governamental e à sua posição em relação à educação e emprego, enquanto os fatores económicos dizem respeito ao mercado de trabalho, à globalização, ao desemprego, entre outros. Os fatores sociais, por sua vez, referem-se à segmentação social, aos efeitos da globalização na cultura e comunidade e à influência da sociedade na família. Quanto aos fatores educacionais, estes compreendem as oportunidades que oferecem por via da oferta formativa, a qualidade do ensino e o ajustamento com as necessidades do mercado de emprego do sistema de ensino e formação, enquanto os fatores familiares se referem à família e às suas expectativas em relação aos papéis profissionais. Por fim, os fatores psicológicos remetem para os interesses, para as motivações e para as competências pessoais com influência na escolha da carreira (Soares, 2002).

Blau (1994), por sua vez, refere que as motivações que conduzem à escolha de uma profissão são múltiplas, apesar da sociedade em geral desconhecer as principais razões que levam homens e mulheres a optarem pela carreira de polícia, ou até mesmo, a permanecer na profissão durante um longo período de tempo. São, na opinião de Blau (1994), muitas as pessoas que pensam que os polícias são atraídos para a profissão devido ao poder que esta lhes confere.

Existem três fontes gerais de motivação a serem consideradas no contexto policial: (1) o indivíduo, (2) a organização e (3) a interação indivíduo-organização (Gaines & Worrall, 2011). Segundo estes autores, são quatro os aspetos que definem uma teoria abrangente da motivação. Em primeiro lugar, o nível de motivação é determinado por uma combinação de

forças, de natureza individual, do ambiente de trabalho e da chefia. Diversas atividades como a patrulha, a investigação e prevenção criminal e a inspeção, proporcionam oportunidades motivacionais, enquanto o comportamento da chefia promove e sustenta a vinculação do indivíduo ao ambiente de trabalho podendo, desta forma, inibir ou aumentar a sua motivação e produtividade. Em segundo lugar, os indivíduos realizam escolhas sobre o seu comportamento, isto é, estes apresentam-se como agentes ativos que detêm bastante controlo sobre a ação e, conseqüentemente, sobre a sua produtividade. Neste sentido, devem existir padrões mínimos exigíveis em termos de desempenho, sejam eles formais ou informais, uma vez que os polícias têm consciência da quantidade mínima de trabalho que podem realizar sem sofrerem sanções dos seus superiores. Deste modo, quando os polícias não estão motivados estes tendem a manifestar um desempenho perto do nível mínimo, enquanto os mais motivados tendem a exceder esse limiar mínimo. Em terceiro lugar, uma vez que os indivíduos têm necessidades, desejos e objetivos diferentes, é da responsabilidade das chefias ajustar aos liderados o seu estilo de liderança, compreender essas necessidades e diferenças e, assim, promover uma estrutura de recompensas adequada, contribuindo desta forma para o aumento da sua motivação e, conseqüentemente, para o incremento da produtividade. Por último, a produtividade dos colaboradores assenta nas expetativas que estes criam, sobre se serão ou não recompensados adequadamente, sendo que uma recompensa não será eficiente se não se enquadrar nas necessidades dos indivíduos. Desta forma as recompensas devem ser adequadas ao esforço exercido e devem ser distribuídas equitativamente com respeito pelos contributos individuais e pelos indivíduos (Gaines & Worrall, 2011).

Tal como afirmam Hess e Orthmann (2011) um polícia está automotivado quando conhece os objetivos da organização e escolhe atingi-los. Contudo, é da responsabilidade das chefias promover ações no sentido de sustentar e reforçar os padrões motivacionais destes profissionais. Por exemplo, se um polícia continua a trabalhar depois do seu horário ter terminado, de modo a certificar-se que uma vítima ou situação está a ser tratada adequadamente, poderá ser recompensado através de uma redução do seu horário no turno seguinte. Os polícias automotivados trabalham porque obtêm uma satisfação pessoal através do trabalho, o desempenho de funções desencadeia um sentimento de realização e valor pessoal, daí a dedicação permanente ao trabalho (Hess & Orthmann, 2011). As autoras afirmam ainda que a satisfação no trabalho é uma recompensa básica do trabalho, apesar de nem todos os trabalhadores a percecionarem como um benefício. Os indivíduos motivados tendem a trabalhar no sentido da concretização dos objetivos pessoais e organizacionais, uma vez que a conciliação entre os dois tipos de objetivos é promotora de uma maior satisfação no

trabalho. A motivação no trabalho tem surgido como um dos comportamentos organizacionais mais importantes que afetam o desempenho dos trabalhadores. A motivação pode ser encarada como um construto relativo às condições e aos processos que explicam a direção, a magnitude e a gestão do esforço de um indivíduo no trabalho (Darolia, Kumari & Darolia, 2010).

Em suma, os diversos atributos do processo motivacional devem ser considerados conjuntamente, para que os policiais sejam eficazmente motivados, bem como consigam atingir níveis adequados de desempenho. As chefias policiais devem incorporar, no seu estilo de gestão, diferentes fatores provenientes das diversas teorias motivacionais se pretendem manter elevados os níveis de motivação dos seus subordinados e atingir o sucesso na função policial (Gaines & Worrall, 2011). Todavia, o efeito do ambiente na motivação e regulação do comportamento não é direto, mas ocorre como resultado do apoio à satisfação das necessidades do profissional. Deste modo, o mais importante fator social dentro da organização diz respeito ao grau de apoio percebido pelo indivíduo, com vista à concretização das suas necessidades psicológicas básicas, de relacionamento, competência e autonomia, promovendo a integração da motivação extrínseca no *self* e o comportamento automotivado (Su & Reeve, 2011), fatores preponderantes para o sucesso profissional e orientação do indivíduo no sentido da construção da sua identidade profissional (Ryan & Deci, 2003).

Principais Razões da Escolha da Carreira Policial

Os sentimentos que os indivíduos nutrem relativamente a determinadas profissões desempenham um papel importante nas escolhas de carreira. E, tal como referido por Martin (1982), estes sentimentos podem ser respeitantes a fatores intrínsecos, relacionados com a natureza do trabalho, por exemplo, ou a fatores extrínsecos, como o ambiente de trabalho, o salário, o prestígio da função e os benefícios auferidos. Apesar das diferenças nas motivações para se tornarem policiais, os alunos das academias de polícia e os recém-formados, possuem diversas características idênticas, designadamente, tendem a perceber a profissão de polícia atrativa relativamente à diversidade e natureza das atividades que desenvolve, com ampla variedade de oportunidades, e uma profissão que oferece segurança e respeito na comunidade (Blau, 1994).

Investigações iniciais sobre as motivações para os indivíduos se tornarem policiais, revelaram que apesar destes terem procurado na sua profissão, exercer poder e controlo, eram também orientados por um elevado desejo de segurança no trabalho (Harris, 1973;

McNamara, 1967). Harris (1973), por sua vez, observou que “ (...) pelo menos dois terços dos novos policiais juntavam-se às forças de segurança por razões de ordem material ou outra de natureza extrínseca.” (p. 16), alinhado com os resultados de Harris, também, Lester (1983) verificou que o salário e a segurança constituíam as principais razões para a escolha da profissão de polícia.

De forma adicional, o desejo de ajudar os outros e a natureza do trabalho policial são outras das motivações muitas vezes citadas pelos indivíduos (Cumming, Cumming, & Edell, 1965). Van Maanen (1973, 1975), por exemplo, observou que os recém-admitidos referiram como importantes, a oportunidade de realizar tarefas num papel percebido como relevante, e as qualidades de risco e aventura que caracterizam o trabalho policial. Harris (1973) constatou que um quarto dos policiais mencionaram a ambição desde criança ou o altruísmo como as principais fontes de motivação para ingressar na polícia. Um dado importante encontrado por Lester, Arcuri e Gunn (1980), foi a associação positiva entre o desejo de fazer cumprir a lei e o desejo de ser útil às pessoas.

Outros estudos desenvolvidos em contexto policial mostraram que os indivíduos que ingressaram na polícia fizeram-no após experimentarem outros empregos, muitos dos quais se revelaram insatisfatórios (Harris, 1973; Westley, 1970).

Recentemente, novas investigações sobre as escolhas pela carreira policial têm mostrado alguma congruência com os estudos iniciais. White, Cooper, Saunders e Raganella (2010) afirmam que, apesar da existência de estudos que evidenciam a atração pela profissão de polícia de indivíduos com personalidades autoritárias, isto é, indivíduos com apego a valores convencionais, e identificação com figuras poderosas a par da preocupação com demonstrações de força e poder (Skogan & Frydl, 2004), outros estudos comprovam que a atração por esta profissão é motivada pela importância que o indivíduo atribui à segurança no trabalho e à conquista de um lugar na sociedade, bem como da sua relação com o respeito e a autoestima (Bourn, 1980).

Num estudo realizado na Índia, os investigadores constataram que, além da estabilidade do trabalho, também os modelos de papel a seguir estão relacionados com as motivações que levam os indivíduos a tornarem-se policiais (Sahgal, Indiresan & Chanana, 2005). Neste mesmo estudo, o conhecimento sobre o trabalho demonstrou ser um fator motivacional importante, facto particularmente relevante nas mulheres que decidem realizar um trabalho dominado pela população masculina. Neste aspeto, é todavia importante saber se tanto os homens como as mulheres conhecem pessoas na força policial ou se foram influenciados por alguém (Sahgal et al., 2005).

Numa investigação realizada nos EUA, constatou-se que os motivos mais citados pelos novos polícias na escolha da carreira policial foram o desejo de ajudar os outros, a estabilidade do trabalho, o estatuto que a carreira de polícia oferece e o salário e benefícios associados a esta profissão (Ridgeway, Lim, Gifford, Koper, Matthies, Hajiamiri & Huynh, 2008).

Em suma, não obstante a variedade de motivações e a diversidade no padrão de relações estabelecido entre estes motivos, verifica-se que tanto na Europa, como na Índia ou nos EUA, os candidatos apresentam um conjunto de razões comuns para a escolha desta profissão. Pelo que, apesar da diversidade de fatores de natureza individual, social, organizacional ou cultural, que simultaneamente influenciam as motivações dos candidatos para concorrer à polícia, estas são um meio de satisfazer as próprias necessidades, isto é, os indivíduos definem os objetivos que querem atingir, acreditam nas suas capacidades para os alcançar, estão conscientes das recompensas que obterão após o cumprimento desses objetivos e consideram que as recompensas valem o esforço envolvido (Armstrong, 2011).

A Motivação para se Tornar Polícia e as Diferenças de Género

A linha de investigação sobre a motivação para ingressar na polícia, tem, ao longo dos anos, inspirado grandes debates, não apenas pela sua importância ao nível comportamental do indivíduo, como também em virtude da relevância social desta profissão. Os resultados da investigação sobre os efeitos de género nas motivações, não são consensuais. A este propósito Meagher e Yentes (1986, p: 321) afirmaram que “as razões expressas pelos polícias de ambos os géneros não diferem grandemente”. Para Powers (1983), as mulheres têm a mesma probabilidade dos homens de desejarem poder e autoridade, contrariamente à crença amplamente aceite que são os indivíduos do género masculino os que têm maior motivação para o exercício do poder, do controlo e da autoridade. Quanto aos motivos segurança no trabalho e ajuda aos outros, estes revelaram ser mais citados pelas mulheres polícias no estudo de Charles (1982), enquanto no estudo de Milton (1972) o salário e a oportunidade de ser útil foram os motivos principais. De acordo com Bridges (1989), tanto os homens como as mulheres consideraram, o salário e a progressão na carreira como fatores motivacionais relevantes. Perlstein (1972), por outro lado, verificou que as mulheres apresentavam tendência a escolher a profissão devido a um desejo de ajudar os outros, enquanto Bridges (1989)

referiu que as mulheres colocam mais ênfase que os homens no orgulho, na realização pessoal, nos desafios pessoais, na autonomia e na independência.

No entanto, mais recentemente, a pesquisa neste campo tem demonstrado que as motivações de homens e mulheres para ingressar na polícia tendem a ser idênticas, apesar de algumas diferenças na ordem de importância das razões apresentadas, para a escolha desta profissão. A este propósito, Raganella e White (2004) descobriram que os homens e as mulheres polícias relatam os mesmos motivos para ingressarem na polícia, no entanto divergem na importância atribuída. De acordo com os estes autores, os principais motivos para ingressar na polícia são: 1) a oportunidade de ajudar as pessoas (primeiro motivo quer para homens, quer para mulheres); 2) a segurança no trabalho (em primeiro lugar para os homens e em terceiro para as mulheres); 3) benefícios no trabalho (em segundo lugar para os homens e em terceiro para as mulheres); 4) oportunidade de progressão na carreira (em terceiro lugar para os homens e em segundo para as mulheres); 5) reforma antecipada (em terceiro lugar para os homens e em quarto lugar para as mulheres); 6) desafios do trabalho (em quarto lugar nos homens e em sexto lugar nas mulheres) e 7) combate ao crime (em quinto lugar para ambos). De forma adicional, no que respeita ao fatores menos importantes na opção da profissão de polícia, tanto os homens como as mulheres polícias revelaram que a falta de alternativas de carreira, o salário, o poder e autoridade, e a estruturação militar, pouco peso tiveram nas suas escolhas profissionais.

Em síntese, apesar de existirem algumas diferenças entre homens e mulheres no que concerne à opção pela profissão de polícia, pode-se considerar que as mesmas são inexpressivas, visto que, quer os indivíduos do género masculino quer os indivíduos do género feminino, apresentam motivos similares.

A Dimensão Institucional da Profissão de Polícia

Cada profissão distingue-se das restantes pelos seus atributos particulares, sendo a atuação dos seus profissionais um comportamento institucionalmente esperado (Parsons, 1909). A relevância social da polícia, deixa de ser, exclusivamente, definida pelos atributos distintivos desta profissão, enquanto monopólio profissional, estribado nas teorias funcionalistas, e passa a centrar-se na importância das interações e comportamentos dos polícias, dos esforços que desenvolvem, da sua matriz de valores e, das consequentes relações, que este grupo profissional estabelece ao nível do poder profissional, social e político, numa determinada sociedade.

Na perspectiva de Monjardet (1996), há uma consciência coletiva da polícia, focalizada na incompreensão, recíproca, do público e da comunicação social, na difícil mensuração da eficácia da atuação policial e na imperiosa necessidade do respeito pelos valores lealdade e honestidade, nas relações que se estabelecem no trabalho. Este autor assume a existência de uma condição policial, ao invés de uma cultura policial, o que significa que prevalece um destino social imposto, alheio à vontade do seu precursor, ou seja, a denominada condição policial não constitui uma apropriação, mas sim uma imposição, uma condição que está enraizada na dimensão institucional da polícia, na sua qualidade de força pública, que a diferencia e condiciona.

Em suma, a condição policial fundamenta uma identidade própria, uma diferença e uma intensa solidariedade, que resulta não apenas dos riscos inerentes à profissão, mas essencialmente da partilha dessa condição policial. Existe todavia, uma tensão permanente entre os interesses pessoais destes profissionais e a condição policial ou seja a sua identidade profissional, resultando no denominado espírito de corpo, isto é a marca da identidade policial.

Requisitos e Natureza da Função Policial

Os requisitos para o desempenho da função policial obrigam a um moroso e exigente processo de seleção dos candidatos à profissão de polícia e torna relevante a recolha e análise de informação, designadamente, sobre (1) as dimensões da personalidade essenciais para o exercício da profissão, tais como, por exemplo: o cinismo, a agressividade, a impulsividade, a compulsividade, o dogmatismo e o autoritarismo; as (2) atitudes em relação a grupos específicos na sociedade, tais como as minorias, jovens, juízes e jornalistas (Van Maanen, 1975); (3) as aptidões cognitivas e motoras, para o desempenho da função; (4) a idoneidade e a (5) destreza física.

A natureza da função policial exhibe três importantes variáveis que influenciam o desenvolvimento de maneiras próprias de encarar a realidade por parte dos elementos policiais (Skolnick, 1975): (1) o perigo, (2) a autoridade, e (3) a pressão constante. Estes três elementos caracterizadores do “ser polícia” ocasionam, por sua vez, solidariedade, isolamento e conservadorismo. O elevado grau de solidariedade emerge da experiência de encarar o perigo e da forma de lidar com as tensões inerentes à profissão “(...) o polícia vive no meio do perigo e sob uma constante necessidade de salvaguarda da integridade física, tanto sua, como do seu colega ou a da vítima (...)” (Waddington, 1993, p.157). Os sinais de perigo

recorrentes e imprevistos tornam os profissionais de polícia especialmente atentos e até desconfiados e, não raras vezes, são fatores causadores do isolamento social. Por sua vez, o elemento autoridade tende a enfraquecer o relacionamento social dos elementos policiais, evitando, desta forma, sentirem-se pressionados a minimizar a sua autoridade, quando lhes é solicitado que façam cumprir as leis representativas da moralidade social ou que balizem a liberdade de atuação do público. No entanto, Skolnick (1975) defende que o indivíduo que convive eficazmente com o perigo, por norma, não condescende face aos arquétipos de conduta moral, revelando, contudo, conservadorismo moral e social, proveniente do simbolismo e salvaguarda da autoridade intrínseca.

Os valores de isenção, sentido de dever e responsabilidade exigidos na atuação policial são sustentados pelo elo emocional do novo polícia à sua profissão e constrói-se através de estratégias institucionais, vincadamente fortalecidas na fase inicial de entrada na instituição. Como refere Obi (2008), o processo de socialização auxilia a formação da identidade profissional nos novos polícias, e, particularmente, as atitudes que irão desenvolver em relação à atividade policial. A relevância das suas atitudes em relação ao trabalho prende-se também com a potencial influência sobre as crenças que os cidadãos desenvolvem acerca desta profissão. A sociedade em geral tende a utilizar as atitudes e os comportamentos dos polícias, para efetuar julgamentos sobre a atuação dos órgãos de polícia criminal e, por consequência, do próprio sistema judiciário, o que nos alerta para a importância das atitudes de satisfação no trabalho e da implicação afetiva, dado constituírem uma faceta crucial da prática profissional e do relacionamento com o público (O’Leary-Kelly & Griffin, 1995).

O propósito do trabalho policial, apesar das tradições e dos quadros normativos impõem limites sobre o que é útil para a profissão, definirem as ações, os comportamentos e as atitudes aceitáveis em contexto policial (Waddington, 1999), sempre terá espaço para a discricionariedade de conceções entre a população policial. Segundo Ekman (1999), citado por Karp & Stenmark, 2011), os novos polícias são incorporados na profissão, quer apoiados por colegas mais experientes quer pelos superiores hierárquicos. Os recém-formados estão desejosos de pertencer ao “grupo profissional” e de serem aceites como iguais pelos seus colegas. Daí que, reproduzam as atitudes dos polícias mais antigos e os seus métodos e técnicas. O conhecimento prático, as competências da profissão, como, por exemplo, o saber manusear uma arma e as expectativas sobre o comportamento esperado (Karp & Stenmark, 2011), a par do conhecimento da missão, dos valores e dos códigos próprios da instituição policial, constituem um corpo de conhecimento organizado, a ser internalizado pelos novos polícias como requisito essencial para serem aceites pelo grupo de pares, assim como para se

sentirem confortáveis durante o período de formação e, posteriormente na sua vida profissional (Nilsson, 1988, citado por Karp & Stenmark, 2011). Esta imposição tem como função regular o comportamento dos indivíduos ao nível coletivo, quer através da definição de atitudes quer de comportamentos que se consideram inaceitáveis ou suscetíveis de serem recompensados. A identidade profissional dos novos polícias é construída e reforçada através da experiência direta com os processos, valores e normas promovidos em contexto policial (Karp & Stenmark, 2011).

A profissão de polícia define-se, assim, por um conjunto de requisitos e atributos que têm como pano de fundo uma mistura paradoxal de rotina e incerteza, mesclada de complexidade e risco, alicerçada na hierarquia e disciplina, na disponibilidade permanente e num compromisso de dedicação exclusiva, com o sacrifício da própria vida, se preciso for. Ao polícia exige-se, deste modo, um estado de equilíbrio permanente entre o socialmente expectável, a exigência das obrigações profissionais e a identidade pessoal do profissional.

A natureza social da função policial ancorada na importância da sua imagem e reputação organizacionais, sujeita a uma enorme visibilidade e ao elevado número de efetivos, contribui inequivocamente para a necessidade de uniformização de crenças, valores e comportamentos entre os seus constituintes. Esta intensa captura, por parte da organização policial das identidades dos seus membros, leva-nos a presumir que os candidatos devem, de alguma forma, sentir-se ligados a esta profissão, antes mesmo da sua escolha. Para esta formulação contribuem ainda a exigência dos requisitos de entrada nas forças policiais, as aptidões específicas exigidas aos profissionais, o rigoroso processo de seleção a que são sujeitos e o exigente processo de aprendizagem do trabalho, associado a uma forte socialização organizacional. Estes requisitos imprimem uma dinâmica muito própria ao ambiente policial e conjuntamente visam fomentar a construção e desenvolvimento de uma forte identidade profissional (Obi, 2008) capaz de influenciar positivamente os resultados da atuação policial.

A Formação em Contexto Policial

A formação é uma configuração essencial do processo de integração na carreira policial e, fundamental, na construção da eficácia e identidade policial. Apesar da comparação entre alguns modelos internacionais ter demonstrado que a quantidade de recursos policiais é variável consoante o país, evidenciando diferenças quanto ao tipo de formação e quanto ao

âmbito das respectivas responsabilidades, é notório que as forças policiais em todo o mundo, em particular nas sociedades democráticas, apresentam múltiplas características comuns (Karp & Stenmark, 2011).

O policiamento ocorre num quadro político que reconhece a importância da justiça e coesão social, da equidade e dos direitos humanos, enquanto pilares das sociedades contemporâneas. Apesar destes valores poderem ser transmitidos aos novos polícias (Bayley & Bittner, 1984), Roberg e Bonn (2004) defendem que a formação é necessária para o desenvolvimento e transferência destes valores para a prática profissional como forma de manter o bom desempenho e o profissionalismo policiais.

Para além da ideologia que caracteriza a atuação policial, esta profissão requer um conhecimento específico (Chen et al., 2002), que se pretende seja facilitador da ação policial na multiplicidade de ocorrências com que se deparam no quotidiano. Aos polícias é requerido um conhecimento profissional abrangente e específico, fazendo apelo a um conjunto de competências, que segundo Hughes e Jackson (2004), podem ser resumidas, nas seguintes: empatia com a vítima, priorização de ações e recursos, investigação de uma suspeita, identificação de potenciais suspeitos, comunicação com pessoas e grupos, compreensão de diferentes tipos de linguagem, interação com pessoas doentes ou inimputáveis, preocupação em reduzir os estragos, resolução de problemas e disputas, gestão, pesquisa e análise de informação e utilização de tecnologias de informação e comunicação.

Assim, para dar resposta às exigências da função, numa tão diversificada área de intervenção, torna-se necessário que este profissional adquira na sua formação um conjunto de competências próprias e imprescindíveis a um desempenho policial eficaz. Num estudo realizado pela *Law Enforcement Foundation* (2001), foram identificadas, com base na análise do trabalho policial, 12 competências importantes: 1) padrões morais/éticos elevados, 2) imparcialidade e compreensão da diversidade, 3) orientação para o serviço, 4) orientação para o trabalho em equipa, 5) boa capacidade de comunicação oral e de escuta, 6) competências de escrita, 7) altos níveis de motivação, 8) forte capacidade de tomada de decisão e de resolução de problemas, 9) competências interpessoais, 10) autocontrolo e disciplina, 11) capacidade de planeamento e organização e 12) atitude orientada para o desempenho.

As escolas de formação e academias policiais devem promover o desenvolvimento das competências necessárias nos seus alunos e, assim, prepará-los para o desempenho da atividade policial. De acordo com Sambamurthy e Subramani (2005) as competências podem ser adquiridas através da formação, que combinada com a experiência, o contexto, a interpretação, a reflexão, a intuição e a criatividade, permitem ao indivíduo atuar,

eficazmente, nas diversas situações. O conhecimento profissional diz, deste modo, respeito ao conhecimento próprio de uma profissão, o qual orienta a prática dos seus membros. Em contexto policial o conhecimento profissional serve de linha orientadora da conduta policial (Barton, 2004, Smith & Flanagan, 2000), estando este conhecimento intimamente relacionado com a cultura policial e dela constituir parte integrante podendo manifestar-se de forma explícita ou tácita (Kiely & Peek, 2002).

Para diversos investigadores (e.g., Holgersson & Gottschalk, 2008) o conhecimento profissional, subdivide-se em três tipos distintos, tendo cada um, a sua função: 1) o conhecimento teórico (ou conhecimento declarativo); 2) o conhecimento prático (ou competências); 3) o conhecimento familiar (ou conhecimento prático institucional). O conhecimento formulado em diferentes teorias, métodos e regras, consiste num conhecimento teórico, enquanto o conhecimento prático é adquirido e utilizado no decorrer da realização das tarefas. Por sua vez, o conhecimento familiar é transmitido através de rituais que caracterizam as tradições das instituições e onde o relacionamento interpessoal é crucial.

Apesar das diferentes tipificações de conhecimento profissional, um aspeto relevante a explorar é o modo como os indivíduos adquirem esse conhecimento, isto é, como é que se desenvolve o processo de aprendizagem, especificamente, dos formandos na polícia.

Segundo Sfard (1988), pensar ou falar sobre o processo de aprendizagem implica a utilização de metáforas, especialmente, a metáfora da aquisição, em conjunto com a metáfora da transferência e a metáfora da participação, as quais, encontramos no seio de muitos debates, em investigação educacional. No que respeita à metáfora da aquisição, o autor concetualiza a aprendizagem enquanto um processo de aquisição de conhecimento pelo indivíduo, sendo a mente, um recipiente de conhecimento e a aprendizagem o processo que enche esse recipiente (Heslop, 2011). Por sua vez, a metáfora da transferência assume que a aprendizagem resulta da aplicação de conhecimentos e competências em contextos diferentes daqueles onde foram assimilados. Finalmente, a metáfora da participação preconiza que a aprendizagem é teorizada como um processo de participação em diversas práticas culturais e atividades partilhadas de aprendizagem, em oposição a um processo simples de formação unilateral. Esta última metáfora assume que o conhecimento não existe na mente de um indivíduo como conceito intelectual produzido pela reflexão, mas sim, como parte do processo de participação na situação imediata, pelo papel dos pares e instrutores na construção social do conhecimento, através de um processo de aprendizagem, onde o coletivo desempenha um papel muito importante (Sfard, 1988).

Um aspeto que vem sendo defendido na literatura é o de que o capital humano tem maior potencial quando é desenvolvido numa determinada organização e utilizado nessa cultura específica (Hitt, Bierman, Shimizu & Kochhar, 2001). Deste modo, as escolas de formação e academias têm maior probabilidade de sucesso ao promoverem, nos seus alunos, os conhecimentos, os valores e o carácter que correspondem às exigências específicas da profissão, no sentido de assegurar a continuidade, a evolução e a sustentabilidade da organização.

A capacidade de um indivíduo para desenvolver a autoeficácia e autonomia, e contribuir de forma concreta para organização, está dependente da sua capacidade para adquirir os conhecimentos específicos, inerentes à sua atividade (Hatch & Dyer, 2004), onde o processo-chave é a transferência das aprendizagens, isto é, a passagem do aprendido para a ação e a sua aplicação na execução das tarefas. A este propósito Fitzpatrick (2001) refere que apenas cerca de 10% do que é aprendido é aplicado no trabalho, o que constitui um problema para as escolas e academias, principalmente por sujeitarem os seus alunos a um currículo altamente técnico e especializado, com pouca expressão na prática profissional. Nesta linha de raciocínio, Baldwin e Ford (1988) afirmam que a transferência implica a transformação do que foi aprendido, em comportamentos no ambiente de trabalho, mas para que a transferência ocorra, “o comportamento aprendido deve ser generalizado ao contexto de trabalho e mantido durante um período de tempo” (p. 63).

Em suma, o que releva a problemática precedente aponta para um imperativo ajuste entre o que se ensina nas escolas policiais e o que a prática exige, atendendo em particular à questão referenciada na literatura sobre a percentagem mínima de transferência das aprendizagens para a prática profissional. A eficácia desta transferência está dependente da efetividade desta aplicação no posto de trabalho e do assegurar das condições que o permitam. Aos polícias é exigido um conhecimento atual e abrangente na sua maior parte de natureza regulamentar, pelo que a sua imanente atualização é condição da eficácia policial. As escolas policiais, ao se afastarem do cariz eminentemente técnico da formação e ao reforçarem a componente reflexiva, ajudam na transformação do conhecimento teórico em prático. Assim, o entendimento da formação como suporte base da vida profissional deve acompanhar a evolução metodológica e prática, uma vez que influi tanto ao nível do desempenho como ao nível pessoal, pelo que as conseqüentes tensões adaptativas do polícia terão nesta um fundamento e um suporte que agrega os membros desta comunidade profissional, no sentido de uma identidade comum, a identidade profissional de polícia.

Os Currículos de Formação na Polícia

O currículo policial é concebido para facilitar a aquisição de conhecimentos e das competências necessárias para que os novos polícias desempenhem eficazmente as tarefas que caracterizam o seu trabalho e assimilar novos conhecimentos relevantes para o trabalho policial futuro (Holgersson & Gottschalk, 2008).

Relativamente aos programas de formação policial, polícias, professores, formadores e outros instrutores trabalham em equipa e assumem a responsabilidade conjunta do planeamento e implementação dos módulos e programas. Os instrutores/formadores, para além do seu papel como agentes facilitadores do processo de aprendizagem, desempenham, também um papel importante na transmissão da ideologia policial, moldando as perceções dos alunos relativamente aos valores e missão da polícia (Holgersson & Gottschalk, 2008).

De forma adicional, os instrutores, superiores hierárquicos e outros polícias, desempenham tarefas em conjunto, o que também facilita a incorporação dos valores que caracterizam o trabalho policial, como sejam, o espírito de grupo, a cooperação e a interajuda entre os profissionais, entre outros valores, à medida que aprendem e adotam os atributos da profissão Pendlee, em simultâneo, desenvolvem as suas identidades profissionais (Karp & Stenmark, 2011).

O trabalho policial resulta de um esforço coletivo. Os polícias com mais experiência são de grande relevância no processo de aprendizagem dos novos polícias, acompanhando-os ao longo das diferentes etapas do percurso formativo. A este propósito, Karp e Stenmark (2011) observaram que os professores percecionam, da parte dos alunos, que estes estão mais atentos aos seus instrutores policiais, comparativamente com os seus outros professores, uma vez que consideram os primeiros como possuidores de conhecimento, experiência e cultura policial que eles próprios pretendem adquirir.

Atualmente, um dos desafios que a formação policial enfrenta diz respeito ao uso de metodologias de ensino mais interativas, por contraponto com as formas mais convencionais, em que o aluno é visto como agente passivo e, no qual, a comunicação professor-aluno flui apenas num sentido. A capacidade para utilizar a teoria de aprendizagem para adultos (andragogia) em vez de modelos didáticos tradicionais de aprendizagem, é central no processo de reforma organizacional (Paterson, 2011). Sobre este tema, Peace (2006) constatou que as instituições policiais em Inglaterra, no País de Gales e nos EUA ainda não tinham transitado para uma abordagem de ensino-aprendizagem assente nos princípios da andragogia sendo, por isso, observável um conjunto de lacunas entre a teoria e a prática. Contrariamente, a aplicação

dos princípios da andragogia em diversas instituições da EU, inclusivamente em instituições policiais, tem revelado resultados muito positivos em termos do processo de aprendizagem o que, segundo os autores, se associa à flexibilidade desta abordagem, particularmente pela ênfase que coloca no ensino colaborativo e no papel ativo dos alunos enquanto agentes da sua própria aprendizagem (Paterson, 2011).

Um dos programas que foi concebido com o objetivo de formar os novos polícias, muito utilizado na polícia norte-americana, designa-se *Field Training Officers* (FTO). Este programa de formação permite ao aluno utilizar e aplicar competências técnicas aprendidas em sala de aulas, a cenários de vida reais (Caro, 2011). Nestes programas, o superior hierárquico age como um mentor. A sua supervisão assegura a monitorização do desempenho dos seus alunos no trabalho e dá *feedback* contínuo, permitindo-lhes corrigir os desvios de atuação e, concomitantemente, desenvolver e reforçar novas competências. O modelo de programa FTO, mais acolhido, foi desenvolvido pelo Departamento Policial de *San José*, e é o programa mais utilizado nos EUA (McC Campbell, 1987; Conser, Russell, Paynich & Gingerich, 2005; Rojek, Kaminski, Smith & Scheer, 2007). Todavia, os departamentos policiais que adotam este modelo de formação, não seguem o mesmo padrão de atuação, designadamente em termos de duração da formação, número de agentes em campo e avaliação dos formandos. Também alguns programas consideram como participantes, tanto polícias recentemente admitidos como polícias já experientes. Os alunos que participam no programa FTO têm, geralmente, diversos mentores, de forma a desempenharem tarefas cada vez mais desafiantes. Ao longo do programa, o mentor irá registar o desempenho do aluno e o progresso gradual da sua autonomia e autoeficácia. Estes registos comprovam a emancipação progressiva do aluno do programa FTO e permitem-lhe trabalhar autonomamente, uma vez que o programa serve de mecanismo aperfeiçoamento do desempenho do polícia, através de uma prática contínua de aperfeiçoamento, com *feedback* apropriado de um profissional mais experiente (Caro, 2011).

No entanto, a transição dos fundamentos do programa FTO para o desempenho no trabalho pode ser difícil, como nos alerta McC Campbell (1987). Os programas deste tipo devem ter um papel importante na formação eficiente dos polícias e na facilitação da transferência de conhecimentos obtidos nas escolas e academias através da exposição a experiências reais, onde os conhecimentos possam ser aplicados (Ellis, 1991; Rhodes, 2006; Caro, 2011). A este propósito Ellison e Genz (1983) afirmaram que a socialização inicial, a formação em contexto de trabalho e a seleção de instrutores, com experiência comprovada, são imperativos para o sucesso de qualquer programa de formação.

Os benefícios de uma formação académica orientada para a função, seguida de uma oportunidade de transferência de conhecimentos, com supervisão associada, são um bom investimento, quando se analisam as implicações negativas, da utilização de polícias mal preparados. É com base nesta observação que as administrações estatais investem na formação dos seus polícias. Os objetivos das escolas e academias de polícia podem ser resumidos no seguinte: (1) meio de inculcar nos seus alunos as tradições institucionais, os conhecimentos e as competências necessários ao bom desempenho policial, (2) meio de promover as boas práticas no serviço policial e (3) meio de transmitir a missão e os valores da organização.

Nas escolas e academias, um polícia tem a oportunidade de construir as suas competências técnicas e interpessoais, bem como estabelecer uma rede social que pode utilizar ao longo da sua carreira. Os estabelecimentos de ensino policial são, deste modo, um começo vital para os novos polícias, já que providenciam os fundamentos teóricos necessários para que estes se tornem membros efetivos e eficientes da organização policial (White, 2008). Assim, estas instituições de ensino constituem locais privilegiados para facilitar a aquisição e integração nas identidades individuais dos valores, normas e regras associados à prática profissional, com vista à construção da identidade profissional dos novos polícias.

A Formação Superior na Polícia

Apesar das instituições policiais poderem recrutar indivíduos já licenciados pelas universidades, em áreas específicas, existem também instituições policiais (como a PSP em Portugal) que integram na sua estrutura interna sistemas de formação superior, dirigida à formação de oficiais de polícia. Este sistema de ensino oferece aos seus alunos a possibilidade de frequentarem um curso superior, equivalente a uma licenciatura com mestrado integrado. A conclusão desta formação, com sucesso, permite ao aluno aceder à categoria de subcomissário, primeiro posto da carreira de oficial de polícia em Portugal. Assim, os cursos em ciências criminais e de justiça, e outros estudos de natureza policial, podem ser desenhados para incorporar um conjunto genérico de competências para colmatar as exigências de diferentes organizações policiais (Nonaka & Nishiguchi, 2001).

O ensino superior policial auxilia o desenvolvimento de competências que melhoram a orientação comunitária e a responsabilidade. Em termos comunitários, é esperado que os polícias coloquem em prática muitas das competências adquiridas nos cursos de formação,

designadamente nos cursos de formação superior, por forma a darem resposta aos problemas que têm de resolver no âmbito das suas responsabilidades profissionais (Paterson, 2011). O alinhamento entre o ensino superior e a formação policial que observamos em vários currículos policiais, surgiu da constatação de que o ensino superior acrescenta valor à formação e ao desenvolvimento de competências num certo número de áreas e melhora a capacidade dos polícias desempenharem o seu papel profissional (Paterson, 2011).

A formação superior promove a criatividade e o pensamento crítico, e cria potencial para contrariar a tendência de rigidez das disposições culturais das instituições policiais, isto através de sistemas de valores flexíveis mais adequados às exigências do policiamento, orientado para a comunidade e assentes em comportamentos éticos e profissionais (Caro, 2011).

Adicionalmente, a formação superior dá aos polícias a possibilidade de estudar e avaliar a importância de questões de âmbito global e do seu impacto no crime a nível local. A globalização tem provocado transformações substanciais na natureza do crime e nas exigências dos policiamentos, tornando essencial o foco no crime transnacional e na cooperação internacional. Estas mudanças sociais têm criado novas exigências às polícias, aumentando a complexidade do papel policial e requerendo uma base mais avançada de competências. Neste sentido, segundo Paterson (2011) a formação superior promove a cooperação internacional através da transferência e partilha de conhecimentos sobre questões relacionadas com a segurança, à escala mundial.

Investigações conduzidas nos cinco continentes vieram demonstrar a relevância do ensino superior na formação policial, particularmente, na promoção de valores, essenciais na conduta e no trabalho policiais (e.g., Worden, 1990; Jaschke, 2010).

Nos EUA o governo possui, desde os anos 60, um papel fundamental no financiamento da formação de oficiais de polícia pelas universidades, o que encorajou o desenho de programas curriculares em ciências criminais para polícias (Paterson, 2011). No entanto, o rápido crescimento do número de cursos em ciências criminais, nas décadas de 70 e 80, levantou algumas questões sobre a sua qualidade e rigor académicos. Neste cenário, apenas os cursos policiais mais prestigiados foram mantidos (Robert & Bonn, 2004).

Os benefícios da formação superior em polícias norte-americanos, tal como abordados durante a década de 70, relacionavam-se com o seu impacto nas atitudes destes profissionais, sendo que os polícias formados nas universidades se revelam menos autoritários que os polícias sem formação universitária (Parker, Donnelly, Gerwitz, Marcus, & Kowalewski,

1976; Roberg, 1978), assim como exibiam níveis de cinismo mais reduzidos (Regoli, 1976) e apresentavam maior flexibilidade no seu padrão de valores (Guller, 1972).

Assim, nos EUA nos anos 90, a literatura sobre a formação superior na polícia, questionava o zelo reformador que os polícias com formação universitária apresentavam. Esta literatura apontou para percepções cada vez mais negativas do público (Ellis, 1991) acerca das atitudes dos polícias e sobre o valor do ensino superior, ou seja, a credibilidade da instituição externa de ensino.

Apesar das divergências teóricas sobre a importância da formação superior dos polícias sabe-se que aqueles que possuem um grau acadêmico em ciências policiais são mais valorizados (Carlan, 2007). Os polícias norte-americanos sentem que os cursos superiores em ciências policiais (criminais ou de justiça) potenciam maior capacidade de conceitualização e de gestão da atividade policial, apesar de este sentimento também estar presente nos polícias formados noutras áreas do conhecimento (Carlan, 2007). Constatou-se ainda que a formação superior permite aos polícias, melhorar o conhecimento, as competências, as técnicas de resolução de problemas e a utilização de estratégias não-coercivas para resolver situações críticas (Worden, 1990) e assim melhorar a relação entre a polícia e o cidadão e reforçar a legitimidade policial (Paoline & Terrill, 2007).

À semelhança dos EUA, também na UE se verificou uma proliferação de cursos em ciências policiais devido à complexificação das obrigações da atividade das forças de segurança, designadamente em matérias relacionadas com a ética, e a estratégia e gestão policiais (Jaschke & Neidhard, 2007). A ênfase colocada nestes cursos deve-se à pluralização das polícias a nível local, nacional e internacional, o que torna extremamente importante o trabalho em parceria, num modelo de cooperação transnacional. Também em Portugal a força policial encara um conjunto de desafios, não apenas de abrangência nacional, mas também internacional.

Para dar resposta a estes desafios, a PSP tem realizado fortes investimentos na formação dos seus quadros existindo, para esse efeito, a Escola Prática de Polícia (EPP) e o Instituto Superior de Ciências Policiais e de Segurança Interna (ISCPSI). A Escola Prática de Polícia tem como principal objetivo, segundo Sousa (2006), organizar e desenvolver estágios e cursos de formação de agentes e chefes, enquanto o Instituto Superior de Ciências Policiais e de Segurança Interna visa formar oficiais de polícia, ao nível do ensino superior, por forma a dotar estes profissionais de competências que possibilitem a sua atuação em ações de investigação e no domínio da segurança interna.

No que respeita ao Curso de Formação de Agentes (CFA) da PSP, curso em foco no presente trabalho, este encontra-se regulamentado pela Portaria n.º122/2000, de 8 de março. Como refere Sousa (2006), os vários cursos desenvolvidos têm tido durações variáveis entre 6 a 9 meses sendo que, atualmente, a duração dos cursos é de cerca de 9 meses, distribuídos por 1029 horas. A mesma autora refere que a abrangência teórica e prática do CFA inclui formação nas áreas jurídica, técnico-policial, psicossocial, noções de saúde e de socorrismo, e atividade física, como forma de melhor preparar os futuros agentes para as situações que estes irão encontrar no exercício da atividade policial.

A Formação Policial na Promoção dos Valores

Para além do programa curricular policial proporcionar formação no âmbito dos saberes inerentes a toda a atividade da polícia, comunica, também, ideias, crenças e doutrinas, fundamentais de enquadramento, incluindo a missão, os valores e as regras de conduta. No contexto do policiamento em sociedades democráticas, valores como o profissionalismo, a responsabilidade e a legitimidade assumem elevada centralidade, sendo que vários autores defendem o importante papel da formação superior na interiorização destes valores (e.g., Marenin, 2005). Apresentamos em seguida uma breve descrição da importância desses valores em contexto policial, assim como evidências da proficiência da formação superior, na promoção e interiorização destes valores, comparativamente a outras formas de instrução na polícia.

O profissionalismo descreve a adoção pelo profissional da matriz de valores e dos padrões morais e éticos, valorizados institucionalmente, o que inclui construir uma rede de contactos profissionais, empreender ações de desenvolvimento e de defesa da profissão (Hooley, T., 2015). Segundo Paterson (2011), o profissionalismo influencia, essencialmente, três áreas principais: a reforma organizacional, a formação e a satisfação. O ensino superior é incorporado na formação e no treino policiais como parte do processo da reforma organizacional. O enfoque no profissionalismo da polícia enfatiza a importância da formação académica, para apoiar as estratégias policiais, o que resultou na reforma de programas de formação e de instituições de ensino policiais (Paterson, 2011). Esta reforma está direcionada para um policiamento orientado para a comunidade, o qual representa valores democráticos, o que contribui para a profissionalização da aprendizagem policial, através de uma mudança do foco eminentemente técnico das competências, para uma avaliação mais reflexiva da

complexidade do papel policial e da importância da aprendizagem ao longo da vida (Marenin, 2004).

As instituições policiais na UE estão, segundo Jaschke (2010), orientadas para o estabelecimento de uma “ciência policial moderna” (p. 303), bem como para um currículo acadêmico integrado que utilize uma base de conhecimentos capaz de melhorar o profissionalismo da polícia, como sendo os cursos superiores integrados no Processo de Bolonha, o qual pretende promover o intercâmbio de conhecimentos e de estudantes na vulgarmente denominada Zona Euro.

A formação acadêmica contribui para responder, de forma mais eficaz, às exigências funcionais enquanto gera competências transferíveis, que auxiliam os indivíduos a desenvolver capacidades num diverso número de áreas (Jaschke & Neidhardt, 2007). Investigações norte-americanas permitiram constatar que a formação superior pode ter um impacto positivo no desempenho policial (Roberg, 1978), principalmente quando existe a possibilidade de conciliar os conhecimentos adquiridos em sala de aula com o trabalho no terreno (Paoline & Terrill, 2007), promovendo, por esta via, a satisfação no trabalho. Estes autores descobriram que os polícias norte-americanos com níveis mais elevados de formação receberam menos queixas acerca da sua atuação e nas áreas onde trabalhavam existia maior satisfação da sociedade civil com o trabalho desenvolvido pela polícia.

A legitimidade policial é afetada pelo incremento da confiança dos cidadãos na polícia. Uma das áreas de maior preocupação, em países democráticos, respeita à qualidade das relações entre a polícia e a sociedade civil (Paterson, 2011). Neste âmbito, as universidades providenciam formação em áreas consideradas centrais para a comunidade, o que reforça a sua legitimidade através da acreditação da formação policial. Na Austrália verificou-se que a introdução de currículos de formação policial superior conduziu a níveis mais elevados de apoio disponibilizado à polícia pelos cidadãos.

Um fator que a literatura identifica como tendo impacto na confiança que o público deposita na polícia é a diversidade étnica nas comunidades. Nos EUA, a hipótese já ventilada de obrigar à formação superior para ingresso na polícia, tem sido alvo de algumas críticas e oposições pelo seu possível impacto discriminatório (Decker & Huckabee, 2002).

Em suma, a promoção dos valores centrais à profissão de polícia, a que fizemos referência, são de grande importância uma vez que, com elevada probabilidade, são parte integrante das dinâmicas que confluem no processo de construção da identidade profissional de polícia.

A Formação Policial como Facilitadora da Construção da Identificação

O processo formativo é por excelência, o momento e o meio utilizado, para se transmitirem os conteúdos e práticas que permitem a aprendizagem do trabalho policial, ao mesmo tempo que vincula as regras, normas e valores associados aos ideais policiais, fomentando deste modo a construção da identificação com a profissão. Já o processo de socialização, na sua globalidade, permite reforçar estas aprendizagens, tanto ao nível das práticas, como dos comportamentos esperados dos novos polícias, através das vivências e *feedback* que vão recebendo. Desta forma, o recém-admitido, vai ao longo do tempo, criando padrões de identificação, ajustados com as dinâmicas associadas ao processo de construção da identidade profissional, à medida que vai internalizando o seu papel e adquirindo as necessárias competências profissionais.

Num estudo realizado por Heslop (2011), sobre o processo de aprendizagem na polícia e sobre a identidade profissional de polícia, uma amostra de formandos britânicos, num momento inicial da formação, referiram não se sentirem, ainda, polícias. No entanto, após terem adquirido alguma experiência operacional revelaram, num segundo momento de entrevistas, algumas mudanças nas suas atitudes relativamente ao papel policial. Deste modo, as informações recolhidas no segundo momento revelaram mudanças a dois níveis. Por um lado, a perceção dos formandos relativamente à aquisição e desenvolvimento de competências técnicas e sociais promoveram a sua autocategorização profissional e o desenvolvimento da sua identidade profissional de polícia e, por outro lado, demonstrou existir uma mudança abrangente no *habitus* laboral, com clara disposição para o trabalho policial, levando os alunos a sentirem que se tornaram polícias, resultado este já referido na literatura (Chan et al., 2003; Hodkinson, Biesta & James, 2008).

Nesta sequência, é manifesto o papel central que desempenha a formação policial, no processo de transformação pelo qual passam os candidatos a polícia, bem como o especial contributo da aprendizagem do trabalho para a sua adaptação ao contexto policial, capacitando-os a responder mais eficazmente às exigências de personalização da sua identidade profissional.

O Suporte das Chefias e da Organização e a sua Relevância em Contexto Policial

As transformações que se sucedem nos indivíduos, ao longo do processo de integração na carreira policial, submete-os recorrentemente a pressões externas e conflitos internos, onde

o apoio das chefias desempenha um papel crucial. É através das relações no trabalho e do suporte organizacional, que o esforço despendido, as angústias, as dúvidas e as decepções sofridas, adquirem sentido e se transformam em elementos estruturantes e estabilizadores do “ser profissional”, contribuindo desta forma, para a construção da identidade profissional.

Dada a natureza do trabalho policial, os profissionais de polícia confrontam-se, com situações stressantes relacionadas com o seu trabalho, levando-os a procurarem soluções para os problemas por si vivenciados (Patterson, 2003). Sabemos, pelo modelo transacional proposto por Lazarus e Folkman (1984), que um indivíduo, ao confrontar-se com determinadas ocorrências de carácter mais ou menos ameaçador, faz uma avaliação da situação o que resulta, por um lado, numa resposta de stress e, por outro lado, no desencadear de um processo orientado para a adaptação ao meio através de estratégias de *coping*. Na aceção de Lazarus e Folkman (1984), uma situação desencadeadora de stress negativo (ou distresse) é fonte de mal-estar para o indivíduo, uma vez que este reconhece não possuir os recursos necessários para lidar com o problema. Assim, caso o indivíduo não encontre forma de resolver situações que identificou como problemáticas, nem o meio permitir essa resolução, os efeitos do stress negativo podem ser bastante prejudiciais. Deste modo, um indivíduo que se confronte continuamente com fontes desencadeadoras de distresse, em contexto de trabalho, será alvo dos respetivos efeitos negativos, como sejam estados de ansiedade e atitudes de insatisfação, entre outros aspetos podendo, em casos mais graves, sofrer de exaustão emocional, isto é, de *burnout* (Kanner et al., 1978). De forma adicional, Folkman e Lazarus (1991) afirmam que o suporte social pode funcionar, simultaneamente, como uma estratégia de *coping* focada nas emoções ou no problema. Por exemplo, conversar com um colega sobre um acontecimento stressante pode funcionar como uma estratégia de *coping* focada no problema, quando o indivíduo recebe informação concreta que o auxilia na resolução desse problema. Falar sobre um acontecimento stressante funciona como uma estratégia focada nas emoções, quando o apoio emocional obtido é utilizado para regular respostas emocionais que advêm do problema.

As fontes e o tipo de apoio social são determinantes da eficiência do *coping*. As fontes advêm dos colegas de trabalho, dos amigos, do cônjuge e das chefias. Kaufmann e Beehr (1986) descobriram que quando a fonte de stress era a mesma que a fonte de apoio, os efeitos negativos do stress do trabalho no bem-estar entre os polícias, aumentava em vez de diminuir. Assim, presumimos que é necessário que a fonte de apoio seja significativa para que ocorra um efeito de amortecimento do stress. Os tipos de apoio, segundo Patterson (2003) também influenciam o bem-estar psicológico e incluem o (1) apoio informativo, isto é, o

facultar informação e aconselhar, (2) o apoio tangível, que implica providenciar ajuda e serviços (como auxílio monetário ou assistência específica) e (3) apoio emocional, o qual inclui a reafirmação afetiva, a manifestação de sentimentos positivos, o afeto e a preocupação.

As estratégias de *coping* e o suporte social protegem os trabalhadores dos efeitos negativos do stresse no trabalho, de duas formas distintas. Em primeiro lugar, o *coping* e o suporte social têm um efeito direto no bem-estar psicológico, independentemente da exposição a agentes stressores, e em segundo lugar, quando o *coping* e o suporte social se apresentam elevados, os efeitos negativos do stresse do trabalho no bem-estar são mais reduzidos (Folkman & Lazarus, 1991). As estratégias de *coping* utilizadas pelos polícias para gerir o stresse no trabalho são a indiferença, o alcoolismo, o autoritarismo, o cinismo, a despersonalização, o distanciamento emocional e a suspeição (Davidson & Veno, 1980; Violanti & Marshall, 1983). Todavia, estudos mais recentes que investigam o *coping* e o suporte social nos polícias identificam alguns destes comportamentos como *coping* não-adaptativo. Por exemplo, Band e Manuele (1987) sugerem que os indicadores mais frequentes de estratégias de *coping* não-adaptativas são a depressão, o alcoolismo e os problemas somáticos.

A investigação que tem sido feita sobre o stresse no trabalho em polícias aponta para estratégias de *coping* diferenciadas, designadamente as denominadas adaptativas e não-adaptativas, consoante os comportamentos que lhe estão associados. Alexander e Walker (1994) descobriram que os polícias utilizam métodos de *coping* adaptativos como, por exemplo, o exercício físico e métodos não-adaptativos como beber, comer e fumar, em resposta a acontecimentos stressantes. Segundo os resultados deste estudo, a estratégia de *coping* mais utilizada pelos polícias durante o serviço, foi a conversa com os colegas, enquanto, fora de serviço, a estratégia mais utilizada pelos polícias é a reserva, no domínio pessoal, dos seus problemas. Evans, Coman, Stanley & Burrows (1993) observaram que os polícias utilizavam mais estratégias focadas na resolução de problemas, em resposta a acontecimentos stressantes, do que estratégias focadas nas emoções. Os polícias que falam sobre os seus problemas com os colegas, reportavam níveis mais reduzidos de stresse e menor tendência à adição, enquanto o *coping* orientado para o problema estava também associado com níveis mais baixos de stresse. Já Patterson (2003) verificou que os polícias, ao enfrentarem situações stressantes relacionadas com o trabalho e com a vida, apelavam recorrentemente a estratégias de *coping* emocional, estratégias de *coping* focadas nos problemas, bem como procuravam suporte social para lidar com estas situações.

Relativamente ao suporte social veio-se no entanto a descobrir que, nalguns casos, este estava associado a maiores níveis de stresse, o que sugere que o apoio teve o efeito oposto ao esperado, aumentando em vez de reduzir os seus efeitos negativos no bem-estar. Este “efeito de amortecimento invertido” foi observado por Kaufmann e Beehr (1989) e evidencia polícias com digno suporte social que, no entanto, reportavam níveis elevados de stresse, devido à exposição a acontecimentos stressantes no trabalho. Fletcher (1991) e Thoits (1995), no entanto, dizem que a exposição a acontecimentos stressantes no trabalho nem sempre resulta em stresse, uma vez que a perceção dos polícias relativamente ao suporte social que recebem amortece os efeitos negativos do stresse no bem-estar.

Em suma, o contexto onde se desenrola a atividade policial é, por si só, desencadeador de emoções, na sua maior parte de natureza negativa. O profissional, face à exigência do seu papel na condução das ocorrências policiais, uma grande parte de mediação de conflitos, tem de conseguir, com clareza e isenção, controlar as tensões dos intervenientes, o que acarreta um constrangimento acrescido na gestão das próprias emoções. Será por isso fundamental que, não obstante a fase da carreira em que se encontre, esteja confiante do suporte social de que necessita e também, lhe seja dado a conhecer, desde o início da sua formação, as estratégias que o ajudarão a combater eficazmente o stresse no trabalho, dadas as transformações a que estará sujeito no processo de adaptação e personalização da identidade profissional de polícia.

A Imagem Pública da Polícia e o seu Impacto no Autoconceito dos Polícias

A imagem pública relativa aos serviços prestados pela polícia é, de acordo com Cao, Stack, & Sun (1998), muito importante, não apenas porque o público constitui o principal beneficiário desses serviços, mas também porque muito do trabalho policial depende da relação estabelecida com a comunidade. Perceções positivas sobre a instituição policial, em pequenas comunidades, tendem a níveis de insatisfação mais reduzidos, face aos serviços prestados (Fosam, Grimsley & Wisher, 1998). Uma das principais causas de insatisfação da sociedade civil face à polícia é a falta de compreensão recíproca, o que leva Euwema, Kop e Bakker (2004) a considerar que a eficiência dos polícias depende, de certa forma, da sua interação com o público, bem como das perceções que o público tem do trabalho desenvolvido pelas instituições policiais.

É na relação entre a imagem pública e a satisfação no trabalho, segundo puderam constatar Fosam et al. (1998), que uma imagem positiva, constitui um preditor da satisfação

no trabalho dos profissionais de polícia. As percepções do público afetam a motivação dos policiais na medida em que influem na forma como estes se sentem relativamente ao trabalho que desenvolvem, influenciando por esta via o desempenho policial (Yates e Pillai, 1996). As avaliações negativas da comunidade, a par das restrições do contexto de trabalho que se apresenta muito burocrático, tendem a afetar, negativamente, a auto-imagem e o desempenho policiais. Adicionalmente, o desconhecimento sobre o trabalho e as especificações limitativas no âmbito da atuação policial pode contribuir para a formação de impressões negativas sobre a polícia.

Numa investigação mais recente, levada a cabo por Yim & Schafer (2009), verificou-se existir nos policiais a crença generalizada, de que a comunidade onde atuam percebe a polícia de forma pouco favorável. Deste modo, a auto-imagem dos policiais e os seus níveis de satisfação no trabalho sofrem a influência desta percepção negativa da comunidade. Ainda, relativamente ao estudo de Yim & Schafer (2009) constatou-se que, mesmo os policiais com percepções de auto-imagem iniciais positivas, ao descobrirem incongruências nas percepções da comunidade sobre o trabalho policial, para além do desapontamento experienciado, os níveis de satisfação no trabalho reduziam significativamente.

Nas relações estabelecidas entre a sociedade e a polícia, tal como verificado por Weitzer (2002) as opiniões relativamente aos policiais são moldadas pela idade dos cidadãos, etnia, classe social, experiências pessoais com policiais e pelo tipo de bairro ou comunidade onde o cidadão está inserido. De forma semelhante outras investigações revelaram resultados idênticos aos de Weitzer (2002), ao demonstrarem que indivíduos mais jovens apresentavam, mais frequentemente, atitudes reprovadoras da ação policial, assim como percepções mais negativas face à polícia, comparativamente com indivíduos mais velhos (Leiber, Nalla, & Farnworth, 1998). Também, indivíduos de descendência africana e hispânica possuem uma visão mais negativa da polícia comparativamente a indivíduos caucasianos (Flanagan & Vaughn, 1996). O extrato social de origem tem sido identificado como um preditor de atitudes favoráveis face à polícia, geralmente são as classes mais desfavorecidas as que apresentam atitudes menos favoráveis relativamente a este grupo profissional (Sampson & Bartusch, 1998; Weitzer & Tuch, 1999).

A experiência pessoal e vivência com policiais tende a afetar as atitudes em relação a estes profissionais (Scaglione & Condon, 1980). O contexto parece moldar as atitudes face à polícia. As pessoas que residem em locais mais problemáticos tendem a reportar de forma mais negativa as experiências pessoais, as observações e as opiniões em relação à polícia, em

comparação com residentes de bairros menos problemáticos (Sampson & Bartusch, 1998; Weitzer, 1999).

Um outro facto que conforme alerta Weitzer (2002) tem recebido pouca atenção na literatura, refere-se ao impacto de incidentes relativos à má conduta policial. Estes incidentes ao serem publicitados nos órgãos de comunicação social influenciam negativamente as atitudes dos cidadãos para com as instituições policiais e, conseqüentemente, para com os seus membros. Este tipo de contecimento pode atuar de forma a alterar dramaticamente a confiança depositada na polícia, bem como a sua reputação. Os resultados deste estudo (Weitzer, 2002) sugerem que os incidentes de conduta policial, como ofensas e episódios de violência e corrupção, quando muito publicitados nos meios de comunicação social levam a um aumento de avaliações desfavoráveis sobre a polícia. Ainda no que concerne aos incidentes associados à polícia, os mais perturbadores não são esquecidos facilmente, podendo enraizar-se nas crenças das comunidades minoritárias contribuindo, cumulativamente, para o ressentimento e suspeita, senão mesmo para uma subcultura de oposição à polícia (Weitzer, 1999). Deste modo, as pessoas podem tornar-se menos cooperativas em relação à polícia e podem ficar predispostas a proferir argumentos de má conduta policial, mesmo quando os polícias agem em conformidade com as leis (Weitzer, 2002).

Em suma, a qualidade de interação com o público, as avaliações desfavoráveis e a auto-imagem, são fatores determinantes da satisfação no trabalho, da motivação e do desempenho policiais que, se por sua vez, enquanto fatores antecedentes da força da identidade profissional, tenderão a afetar o desenvolvimento e consolidação de uma identidade profissional sadia. Conseqüentemente, os novos polícias recorrerem a estratégias de construção de identidade profissional que amparem ou mesmo que substituam padrões identitários quando não estejam de acordo com as suas necessidades e expetativas, só assim lhes permitindo a manutenção do equilíbrio pessoal e profissional, no trabalho.

Assim, considerando as variáveis contextuais suscetíveis de interagir e complexificar o ambiente profissional em que se desenvolve a atividade policial e, desta forma, afetar as vivências no trabalho destes profissionais, torna-se necessário atender à sua saliência e impacto nas dinâmicas do processo de construção da identidade profissional, sendo a presente investigação um contributo nesse sentido.

PRESENTE INVESTIGAÇÃO

As instituições policiais em sociedades democráticas visam, de um modo geral, dar resposta às necessidades sociais de segurança e garantir a ordem coletiva. Hoje em dia, dada a natureza e universalidade do risco e da sua associação com o sentimento insegurança das populações, os Estados democráticos para lhe fazer face, carecem de instrumentos cada vez mais aperfeiçoados na proteção dos cidadãos, dos seus bens e das instituições.

No caso específico da Polícia de Segurança Pública (PSP), todos os esforços são orientados para a salvaguarda dos direitos e liberdades individuais como forma de promover a segurança e ordem públicas. A PSP constitui uma força de segurança, uniformizada e armada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa, cuja missão é “assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei” (Lei 53/2007 de 31 de agosto).

À PSP estão acometidas um conjunto de competências que se traduzem em múltiplas valências de atuação policial e que intervêm nos diversos setores da vida comunitária. Faz parte do seu leque de atuação um conjunto variado de atribuições, das quais se destacam: (a) garantir as condições de segurança que promovam o exercício dos direitos e liberdades dos cidadãos; (b) garantir a ordem e a tranquilidade públicas, prevenir a criminalidade em geral e garantir o cumprimento da lei e regulamentos; (c) participar no controlo da entrada e saída de pessoas e bens no território nacional; (d) proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos; (e) defender e proteger os bens que se encontrem em perigo; (f) manter a vigilância e a proteção em áreas críticas; (g) contribuir para a formação e informação em matéria de segurança dos cidadãos (PSP, 2012). Para tanto, a PSP conta com um corpo de profissionais qualificados, organizados hierarquicamente, distribuídos por três carreiras: Oficiais, Chefes e Agentes.

Reconhecendo o importante papel que as instituições policiais desempenham na sociedade portuguesa e o imprescindível contributo para a concretização dos objetivos de atuação policiais, dos homens e mulheres que compõem as suas fileiras, é nosso intuito conhecer e perceber quais são, quando e como ocorrem, as dinâmicas do processo de construção da sua identidade profissional, como forma de explorar esta temática e contribuir com considerações teóricas e práticas sólidas que proporcionem o fortalecimento da identidade dos profissionais de polícia, na PSP.

O presente trabalho resulta da integração entre os trabalhos de Bagozzi et al. (2003) relativo aos motivos da escolha da profissão e o esquema cognitivo que lhe está subjacente, e o trabalho de Pratt et al. (2006) sobre a construção da identidade profissional, e pretende

contribuir para um entendimento mais alargado das motivações para a escolha da profissão de polícia, e do respetivo contributo para o fenómeno da construção da identidade profissional na PSP. Na abordagem ao problema, consideramos pertinente integrar vários campos de pesquisa que ainda não tinham sido conjuntamente considerados na explicação deste processo e, desse modo, contribuir para a configuração holística do fenómeno.

O foco deste trabalho é a construção da identidade profissional, um fenómeno que se desenrola ao longo do tempo, através do contacto que os indivíduos têm com as suas profissões (Schein, 1978). Daí que o trabalho de pesquisa e recolha de informação tenha sido realizado ao longo de dois anos, período durante o qual acompanhamos estes novos polícias. Esta investigação inclui três estudos distintos mas interdependentes, cuja finalidade é a de captar a essência do processo da construção da identidade profissional dos recém-admitidos.

Todos os estudos estão subordinados à pergunta: “Quando, como e em que dinâmicas assenta o processo de construção das identidades profissionais dos novos polícias?”. Cada um foca aspetos distintos da identidade profissional, os quais estão associados a perguntas e objetivos de investigação específicos, cujos resultados constituem a base dos estudos seguintes, e que resumimos no Quadro 2.

O estudo 1 inspirado no trabalho de Bagozzi et al. (2003) tem como objetivo principal entender as razões da escolha da profissão de polícia e tornar conhecido o sistema interpretativo dos indivíduos que se candidataram à PSP, recém-admitidos. Este trabalho foi conseguido através da metodologia utilizada que permitiu que fossem enunciadas pelos próprios as justificações acerca da importância dos motivos que os levaram à escolha desta profissão.

Assente na abordagem de Pratt et al. (2006), o estudo 2 tem como objetivo central perceber o modo como os polícias constroem as suas identidades profissionais, principalmente, sobre a dinâmica em que assenta este processo, no contexto policial. Esta pesquisa longitudinal, de natureza qualitativa, procura responder à seguinte pergunta de investigação: “Como constroem os novos polícias as suas identidades profissionais?”.

O estudo 3 tem como objetivo principal determinar em que medida os fatores que foram identificados como elementos integrantes do processo de construção da identidade profissional influenciam a força da identidade profissional dos novos polícias. Para tal, foi necessário um estudo prévio que consistiu no desenvolvimento de um instrumento de medida que permitisse alcançar o objetivo proposto. Numa primeira, fase este estudo visa contribuir para a criação de um instrumento de medida das dinâmicas do processo construção identidade profissional, no contexto da PSP, cujas dimensões são: a construção das relações no trabalho,

a aprendizagem do trabalho policial; os processos inerentes ao “tornar-se” polícia e os mecanismos de validação na profissão. Culminando este estudo, numa segunda fase, com a testagem do instrumento de medida e a construção de um modelo dos fatores antecedentes da força da identidade profissional.

Em suma, conforme referido esta investigação está subordinada à questão “Quais as dinâmicas em que assenta o processo de construção da identidade profissional nos novos polícias e *quando* e *como* ocorrem?”, para lhe conseguirmos dar resposta, foram neste percurso, equacionadas várias outras perguntas em cada um dos estudos, que resumimos no Quadro 2 e que nos possibilitaram construir um modelo explicativo do processo de construção da identidade profissional de polícia.

Quadro 2 – Síntese dos objetivos e questões de investigação dos estudos

Estudo 1

Objetivos:

1. Apurar os motivos que estão na base da escolha da profissão de polícia.
2. Conhecer a natureza e organização cognitiva dos novos polícias, através da construção do mapa cognitivo, sobre a razão da escolha da profissão de polícia.
3. Perceber em que medida os motivos e, respetivas ligações influenciam três *outcomes* relevantes: satisfação no trabalho, implicação afetiva e força da identidade profissional.

Perguntas de Investigação:

- a. Quais os motivos e ligações entre motivos que levaram à escolha da profissão de polícia?
- b. Qual a hierarquização estabelecida entre os motivos e as respetivas ligações nos esquemas cognitivos dos candidatos à PSP?
- c. Quais os motivos e as ligações entre motivos, com influência na força da identidade profissional?
- d. Quais os motivos e as ligações entre motivos com influência na satisfação no trabalho?
- e. Quais os motivos e as ligações entre motivos com influência na implicação afetiva?

Estudo 2

Objetivos:

Perceber o modo como os polícias constroem as suas identidades profissionais, através da identificação das dinâmicas e dos processos em que assenta essa construção.

Perguntas de Investigação:

- a. Quando, como e porquê os novos polícias constroem as suas identidades profissionais?
-

Estudo 3

Objetivos:

1. Desenvolver e testar um modelo dos fatores antecedentes da força da identidade profissional.
2. Analisar a natureza da relação que existe entre as dimensões da construção da identidade profissional e a força da identidade profissional nos novos polícias:
 - 2.1 Analisar o papel moderador da POS na relação entre as dimensões da construção da identidade profissional e a força da identidade profissional dos novos polícias;
 - 2.2 Analisar o papel mediador da implicação afetiva, da satisfação no trabalho e da motivação intrínseca na relação entre as dimensões da construção da identidade profissional e a força da identidade profissional dos novos polícias.
3. Contribuir para a construção de um instrumento que permita avaliar as diferentes dimensões da identidade profissional.

Perguntas de Investigação:

- a. “Será que as percepções de suporte organizacional moderam a relação entre as dimensões da construção da identidade profissional e a força da identidade profissional?”;
 - b. “Será que a motivação intrínseca medeia a relação entre as dimensões da construção da identidade profissional e a força da identidade profissional?”.
 - c. “Será que a implicação afetiva medeia a relação entre as dimensões da construção da identidade profissional e a força da identidade profissional?”;
 - d. “Será que a satisfação no trabalho medeia a relação entre as dimensões da construção da identidade profissional e a força da identidade profissional?”.
-

ESTUDO I

O Estudo 1 tem como objetivo conhecer as razões da escolha da profissão de polícia e tornar conhecida a natureza e organização cognitiva dos indivíduos que se candidataram à PSP. A pertinência deste estudo assenta, numa primeira instância, na metodologia utilizada e a sua relevância teórica e prática que constitui uma mais-valia para o processo de descoberta das razões que levam à opção pela carreira policial.

Estudos antecedentes (White, et al., 2010; Skogan & Frydl, 2004) sobre os motivos que levam os indivíduos a escolher ser polícia, utilizaram listas prédefinidas de motivos e limitaram-se a identificar o peso de cada um, deixando de lado um aspeto particularmente relevante na motivação, que consiste em identificar não uma mera ordenação destes motivos, mas sim a análise do padrão de relações que se estabelecem entre si. As ligações entre motivos materializam a razão da escolha de determinado motivo e são a sua explicação, permitindo a construção de mapas cognitivos, através dos quais foi possível conhecer o sistema interpretativo dos novos agentes, ou seja, o racional que os conduziu à escolha da profissão de polícia. Para além disso, os dados que emergem dos mapas cognitivos podem ser quantificados de modo a conceber modelos de interdependência que permitam verificar a influência destes motivos e, respetivas, ligações noutras variáveis importantes.

Neste sentido, foi ainda possível neste estudo perceber em que medida as razões apresentadas pelos candidatos e as ligações que entre si se estabelecem, influenciam três *outcomes* relevantes em contexto policial, designadamente a implicação afetiva, a satisfação no trabalho e a força da identidade profissional. A importância destas variáveis traduz-se no que concerne à satisfação no trabalho, na manifestação da atitude do recém-admitido no que diz respeito ao trabalho em si mesmo; a implicação afetiva indicia a ligação do indivíduo à organização e a força da identidade profissional diz respeito à construção identitária inerente à natureza e intensidade do vínculo à profissão de polícia.

Método

Amostra

Participaram no presente estudo 753 indivíduos do total de recém-admitidos que constituem o universo considerado neste trabalho. Do conjunto de 753 indivíduos que constituem a presente amostra, 16,2% residiam no Porto e 13,8% em Lisboa, sendo estes locais os mais expressivos em termos do distrito de residência. Quanto à distribuição dos participantes relativamente ao género é possível constatar que 91,2 % é do género masculino. No que diz respeito à idade, 46,9% dos recém-admitidos encontravam-se na faixa etária dos 24 aos 26 anos. Relativamente ao estado civil foi possível constatar que a esmagadora maioria dos candidatos recém-admitidos eram solteiros (98,1%). Por último, no que respeita à escolaridade, apuramos que 74% tinha o 12º ano. Os dados referidos anteriormente podem ser consultados na Tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica da amostra do estudo 1

Distrito de Residência		Género	
Aveiro	5%	Masculino	91,2%
Beja	1,9%	Feminino	8,8%
Braga	7%		
Bragança	4,3%	Idade	
Castelo Branco	2,4%	21-23	45,2%
Coimbra	5,7%	24-26	46,1%
Évora	0,8%	27-29	7,1%
Faro	0,7%	30 ou mais	1,6%
Guarda	2,5%	<i>M</i> = 24	<i>DP</i> = 1,9
Leiria	2,9%	<i>Min</i> = 21	<i>Máx</i> = 36
Lisboa	13,8%	Estado Civil	
Portalegre	1,2%	Solteiro	98,1%
Porto	16,2%	Casado	1,8%
Santarém	5,2%	Divorciado	0,1%
Setúbal	8,1%		
Viana do Castelo	1,9%	Habilitações	
Vila Real	3,6%	11º Ano	25,0%
Viseu	6,8%	12º Ano	74,4%
Açores	5,8%	Bacharelato	0,3%
Madeira	4,1%	Licenciatura	1,3%

Instrumentos

Os motivos subjacentes à escolha da profissão dos recém-admitidos ao Curso de Formação de Agentes (CFA) foram identificados através do questionário, *Elicitation of Motives Questionnaire*, desenvolvido por Bagozzi et al. (2003), devidamente traduzido e adaptado para a língua portuguesa. Este questionário comporta cinco cadeias de ligação meio-fim, sendo que em cada uma o respondente registava 3 razões que explicavam a importância dos motivos que o levaram a ingressar na PSP (Anexo 1).

Esta técnica afigura-se particularmente adequada para estudar as motivações inerentes às razões da escolha da profissão de polícia, uma vez que os processos envolvidos nesta decisão podem ser deliberados e explícitos ou automáticos e implícitos. Esta é uma forma de recolha de dados cujo mérito se deve à liberdade do inquirido de registar as “suas” razões, uma vez que não se encontra vinculado a uma lista pré-definida de motivos, onde a sugestão ou a escolha forçada podem enviesar os resultados. Para além disso, importa ainda referir que cabe ao indivíduo fundamentar a importância dos motivos enunciados e assim ordená-los numa cadeia hierárquica.

A implicação afetiva foi medida através de seis indicadores retirados da escala de Meyer e Allen (1997), como por exemplo os itens: “Ficaria muito contente se desenvolvesse o resto da minha carreira na PSP”; “Eu sinto os problemas da PSP como meus” e “A PSP tem um elevado significado pessoal para mim”. As respostas aos itens eram dadas numa escala de tipo *Likert* de 7 pontos, na qual 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 7 corresponde a “Concordo Totalmente”.

A satisfação no trabalho foi medida através de uma escala desenvolvida por Chambel e Curral, (2003) constituída por doze itens, na qual os participantes avaliavam o seu grau de satisfação relativamente a um conjunto de itens que ilustravam certos aspetos relativos ao trabalho na PSP, tais como: “O trabalho que faz na PSP” e “Os seus colegas de trabalho”. As respostas eram dadas numa escala de tipo *Likert* de 7 pontos, na qual 1 corresponde a “Extremamente Insatisfeito” e 7 corresponde a “Extremamente Satisfeito”.

A força da identidade profissional foi medida através de 8 itens, da escala desenvolvida por Brown, Condor, Matthews, Wade e Williams (1986). São exemplo: “Eu sinto-me como membro desta profissão”; “Eu sinto ligações fortes com membros desta profissão” e “Frequentemente sinto vergonha de admitir que estou a estudar para esta profissão”, medidos numa escala de tipo *Likert*: 1 - “Discordo Totalmente” a 5 - “Concordo Totalmente”.

Na tabela 2 apresentam-se os valores da consistência interna para cada uma das escalas utilizadas neste estudo.

Tabela 2 – Valores de consistência interna das escalas: implicação afetiva, satisfação no trabalho e força da identidade profissional

Escala (N=753)	Valor de α	Nº de itens	Itens invertidos	Itens removidos
Implicação Afetiva	0,79	6	Itens: 4, 5,6	-
Satisfação no Trabalho	0,83	12	-	Item 2
Força da Identidade Profissional	0,78	8	Itens 4 e 5	Item 3

Procedimento

Os motivos foram medidos no tempo 1 (T1), ou seja no início do período de formação, especificamente em fevereiro de 2009, e os *outcomes* foram medidos no tempo 2 (T2) ou seja no final do período de formação em setembro de 2009, imediatamente antes da data de início de funções em contexto real de trabalho. Esta opção resulta da preocupação de perceber os efeitos diferidos dos motivos da escolha desta profissão e, respetivas ligações, na satisfação no trabalho, na implicação afetiva e na força identidade profissional, bem assim como evitar o problema da variância do método comum (Podsakoff, MacKenzie & Jeong-Yeon, 2003).

Em T1 foi aplicado o questionário *Elicitation of Motives Questionnaire* (Bagozzi et al., 2003). Antes da aplicação do questionário, foi realizada uma breve explicação do âmbito desta investigação e dos seus objetivos principais. De forma adicional, foi apresentado o questionário acompanhado de uma explicação detalhada do seu objetivo e das regras relativas ao preenchimento. Deste modo, era pedido aos participantes que identificassem os motivos que os levaram a candidatarem-se à polícia numa cadeia de ligações meio-fim, isto é numa estrutura hierarquizada, na qual os principais motivos são precedidos das suas justificações.

Aos participantes era pedido que repetissem este procedimento para as 5 razões enunciadas, que iniciavam cada uma das cadeias e que se estendiam pelos dois motivos que sucediam o motivo inicial. No final do preenchimento dos questionários, os respondentes deveriam apresentar um total de 15 justificações que os levaram a candidatarem-se à PSP. Era explicado que as respostas ao questionário formavam uma cadeia de ligações meio-fim, na qual existe o motivo iniciador da cadeia (também denominado motivo supraordenado, razão

abstrata ou motivo principal), o motivo que termina a cadeia (*subordinado* ou concreto) e o motivo intermédio ou instrumental, o qual se situa entre os motivos supraordenados e os motivos subordinados, numa sequência: “Motivo 1 → Porquê 1 → Porquê 2; Motivo 2 → Porquê 1 → Porquê 2” para cada um dos 5 motivos que iniciavam a cadeia. Antes de se iniciar o preenchimento do questionário interrogaram-se os participantes sobre eventuais dúvidas, e após se ter esclarecido todas as questões foi pedido para iniciarem o preenchimento do questionário.

No final do período de formação (T2), foi aplicado um questionário onde se mediam, a satisfação no trabalho, a implicação afetiva e a força da identidade profissional, cujos dados foram posteriormente objeto de emparelhamento, através de um código criado para o efeito. O procedimento utilizado neste estudo foi semelhante ao utilizado por Bagozzi et al., (2003).

Codificação das Respostas do Questionário

O processo de análise de conteúdo decorreu em duas fases. A primeira usou 150 casos para se estabilizarem as categorias de motivos. Para a identificação das categorias de motivos procedeu-se a uma análise de conteúdo temática, sendo que, ao fim de 150 questionários, foram encontradas as 35 categorias do presente estudo. Seguidamente, codificaram-se os restantes 603 questionários através da aplicação das 35 categorias que emergiram da análise dos primeiros 150 questionários, uma vez que, subsequentemente, não foram encontradas novas categorias.

Após esta codificação, foi instruído um grupo de juízes independentes (um sociólogo, um gestor financeiro e um estudante de mestrado em psicologia) para que procedessem à classificação dos motivos, baseando-se na sua semântica, tal como se encontram nos dicionários portugueses. Assim, pediu-se aos juízes que avaliassem cada termo como pertencendo a uma das 35 categorias de motivos. Por exemplo, as expressões: “um emprego fixo”, “estabilidade profissional”, “trabalho estável” e “estabilidade em termos de emprego”, foram todas codificadas como pertencendo à categoria “segurança profissional”.

Numa segunda fase, procedeu-se à identificação das categorias, referidas por cada indivíduo, nas cinco ligações meio-fim que figuram no questionário. Assim, se o indivíduo referisse, pelo menos uma vez, um termo de uma determinada categoria, considerava-se que a categoria estava presente na resposta do indivíduo, sendo atribuído o valor 1 (um) para identificar a presença dessa categoria de motivos. Ao invés, todas as categorias de motivos que não fossem mencionadas pelo indivíduo eram codificadas com o valor 0 (zero) para

indicar a sua ausência. Com este procedimento, foi possível identificar a presença ou ausência das 35 categorias de motivos nas respostas dos participantes, bem como nos permitiu relacionar estes dados com as medidas da implicação afetiva, satisfação no trabalho e força da identidade profissional para, posteriormente, os relacionar entre si através de testes de interdependência, à semelhança do procedimento desenvolvido por Bagozzi et al. (2003).

Resultados

Análise Descritiva

Os 753 participantes mencionaram um total de 11392 motivos (Anexo 2) como explicação para a decisão de ingressarem na PSP, para além de se terem observado um total de 10896 ligações entre motivos. Em termos médios, cada participante apresentou 14,97 motivos e 14,32 ligações.

O resultado da análise de conteúdo permitiu identificar um total de trinta e cinco categorias a saber: autoestima, poder, motivação, altruísmo, futuro, combater o crime, satisfação, outras oportunidades, falta de alternativas, trabalho em equipa, bem-estar social, carreira, estatuto, felicidade e bem-estar, realização pessoal, reconhecimento social, valores, vocação, desenvolvimento pessoal, qualidade de vida, emprego, família, orgulho, útil à sociedade, trabalho desafiante, estabilidade, realização profissional, segurança profissional, gosto, segurança financeira, identificação com a função, forma física, imagem institucional e influência dos amigos.

Uma vez codificados os questionários e encontradas as 35 categorias de motivos, procedeu-se à construção de uma matriz de implicação (Anexo 3), a qual indica o número de vezes que cada motivo leva a outro. Esta refere-se a uma matriz quadrada Z em que os seus elementos (z_{ji}) refletem a quantidade de vezes que um motivo i leva a um motivo j . Cada motivo é mencionado duas vezes, uma vez nas linhas e outra vez nas colunas, sendo que os valores das tabelas refletem a incidência das sequências ordenadas. Por exemplo, o motivo 4 (altruísmo) leva ao motivo 24 (útil à sociedade) em 45 situações.

Para a construção da matriz de implicação apenas foram tidas em consideração as categorias com mais de dez ocorrências, uma vez que, ao serem considerados todos os motivos mencionados, verificou-se um elevado nível de complexidade dos dados quando considerados os 11392 motivos, e as correspondentes 10896 ligações entre motivos. Assim, optou-se por um nível de *cutoff* de 30 o que permitiu resultados pertinentes para o presente

estudo (Anexo 3) e torna inteligível a representação gráfica da hierarquia de motivos, e não um do mapa cognitivo complexo e desordenado, difícil de interpretar, ou um mapa demasiado simplista para as explicações necessárias.

Os motivos estão organizados na tabela 3, pelo grau de abstração (*abstractness*). O índice de abstração apresenta um valor entre zero (0) e um (1), inclusive, e mede a quantidade de vezes que um motivo é o fim numa relação (a explicação do motivo). Os motivos abstratos podem ser designados por motivos de ordem superior (*higher order motives*), por oposição aos motivos de ordem inferior (*lower order motives*) ou motivos concretos. O pressuposto é o de que quanto mais abstrato for um motivo, mais provavelmente será um fim.

A abstração (AR) é calculada através do rácio dos *in-degrees* sobre a soma dos *in-degrees* com os *out-degrees*. Os *in-degrees* mostram quantas vezes um motivo é o objeto ou fim de uma relação, isto é, a frequência com que um motivo é dado como justificação para os motivos mais concretos. Os *out-degrees* indicam quantas vezes um motivo é a fonte ou origem, isto é, a frequência com que um motivo serve para explicar outros motivos.

De forma adicional, são também considerados outros dois indicadores de importância, designadamente, a centralidade e o prestígio. A centralidade (CI) reflete a frequência com que um motivo em particular está envolvido nas ligações com outros motivos, sendo dessa forma intermediário nas relações entre motivos. O cálculo da centralidade é efetuado através do rácio da soma dos *in-degrees* com os *out-degrees* para um motivo particular, sobre o número total de entradas na matriz de implicação. Por último, o prestígio (P) obtém-se através do rácio entre os *in-degrees* de um motivo em particular e o número total de ligações na matriz. Este último indicador reflete a importância do motivo na hierarquia do esquema cognitivo, o grau em que um motivo é alvo de outros motivos (Bagozzi et al., 2003).

Tabela 3 – Valores dos rácios dos motivos

Motivos	Abstração (AR)	Centralidade (CI)	Prestígio (P)
1. Autoestima	0,738	0,012	0,009
2. Poder	-	-	-
3. Motivação	0,534	0,087	0,047
4. Altruísmo	0,468	0,038	0,018
5. Futuro	0,496	0,067	0,033
6. Combater o crime	0,580	0,036	0,021
7. Satisfação	0,537	0,108	0,058
8. Outras oportunidades	0,536	0,08	0,043
9. Falta de alternativas	0,467	0,031	0,014
10. Trabalho em equipa	0,423	0,004	0,002
11. Bem-estar social	0,564	0,061	0,034
12. Carreira	0,456	0,049	0,022
13. Estatuto	0,690	0,012	0,008
14. Felicidade/ Bem-estar	0,548	0,093	0,051
15. Realização pessoal	0,509	0,074	0,038
16. Reconhecimento social	0,556	0,031	0,017
17. Valores	0,544	0,039	0,021
18. Vocação	0,330	0,033	0,011
19. Desenvolvimento pessoal	0,601	0,052	0,031
20. Qualidade de vida	0,506	0,127	0,064
21. Emprego	0,433	0,043	0,019
22. Família	0,531	0,062	0,033
23. Orgulho	-	-	-
24. Útil à sociedade	0,538	0,094	0,051
25. Trabalho desafiante	0,483	0,049	0,024
26. Estabilidade	0,474	0,107	0,051
27. Realização profissional	0,550	0,088	0,048
28. Segurança profissional	0,412	0,103	0,043
29. Paixão	0,416	0,095	0,039
30. Segurança financeira	0,455	0,131	0,060
31. Identificação com a função	0,472	0,104	0,049
32. Forma física	0,406	0,015	0,006
33. Diversidade funcional	0,518	0,035	0,018
34. Imagem institucional	0,483	0,035	0,017
35. Influência dos amigos	0,484	0,004	0,002

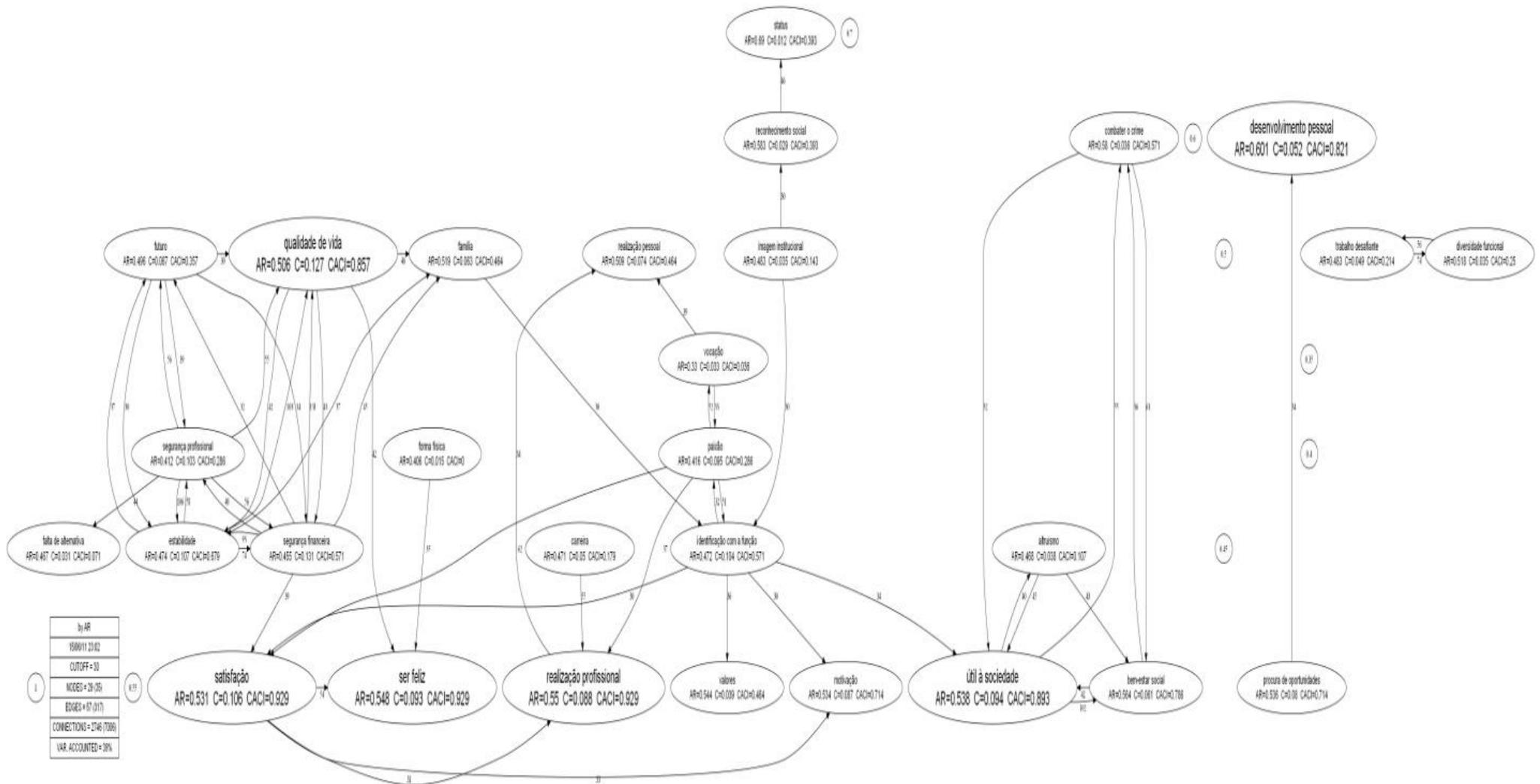
Através da análise da Tabela 3, é possível constatar que os motivos “autoestima” (0,738), “estatuto” (0,690), e “desenvolvimento pessoal” (0,601) apresentam os valores de abstração (AR) mais elevados, o que significa que estes motivos são mais vezes considerados fins nas cadeias meio-fim. Em relação à centralidade (CI), os motivos “segurança financeira” (0,131), “qualidade de vida” (0,127), “satisfação” (0,108) e “estabilidade” (0,107) são os motivos que se apresentam como mais centrais, isto é, aqueles que se encontram mais vezes mencionados nas ligações com outros motivos e que, por isso, constituem motivos intermédios. Quanto aos motivos com índices de prestígio mais elevados encontramos a “qualidade de vida” (0,064), a “segurança financeira” (0,060), o “útil à sociedade” (0,051), a “estabilidade” (0,051) e o “estatuto” (0,051), sendo estes motivos aqueles que mais vezes são alvo de outros motivos, ou seja, a justificação da sua importância, daí a relativa saliência destes motivos na cadeia (*network*).

De forma a facilitar a análise e interpretação das cadeias de motivos nos mapas cognitivos, as 35 categorias foram organizadas em 3 grupos principais: 1) Motivos Sociais; 2) Motivos Intrínsecos; 3) Motivos Extrínsecos, de acordo com o trabalho desenvolvido por Deci, Koestner e Ryan (1999).

Os motivos que constituem o grupo dos motivos sociais são os seguintes: altruísmo, combater o crime, trabalho em equipa, bem-estar social, estatuto, reconhecimento social, valores, útil à sociedade e imagem institucional. Por sua vez, fazem parte do grupo, motivos intrínsecos, os motivos: autoestima, poder, motivação, satisfação, felicidade/bem-estar, realização pessoal, vocação, desenvolvimento pessoal, orgulho e paixão. Por último foram considerados motivos extrínsecos: futuro, qualidade de vida, outras oportunidades, falta de alternativas, carreira, emprego, família, trabalho desafiante, estabilidade, realização profissional, segurança profissional, segurança financeira, forma física, diversidade funcional e influência dos amigos.

Em seguida, tal como se pode ver na figura 2, apresenta-se o mapa cognitivo das razões da escolha da profissão de polícia quando utilizado o nível de *cutoff* de 30. Este esquema mental permite a análise das ligações entre motivos, ou seja, o sistema interpretativo dos recém-admitidos na Escola Prática de Polícia. O mapa apresenta uma variância explicada de 39% e a organização dos motivos nesta estrutura hierarquizada, tem por base, os índices de abstração, de centralidade e de prestígio. No mapa cognitivo (Fig. 2), as setas iniciam-se em motivos que são a fonte da relação e convergem, ou para motivos intermédios, ou para motivos fim de relação. O número associado a cada seta refere-se ao número de vezes que determinada ligação foi mencionada.

Figura 2 – Mapa cognitivo sobre os motivos da escolha da profissão de polícia



Ao analisar a figura 2, verifica-se que os motivos extrínsecos, intrínsecos e sociais formam três *clusters* distintos (da esquerda para a direita, respetivamente) existindo, no entanto, um conjunto de motivos, designadamente, desenvolvimento pessoal, trabalho desafiante, diversidade funcional e procura de oportunidades que se encontram disjuntos dos *clusters* principais. Este último grupo de motivos representa um conjunto de ordem marginal em razão da sua fraca representatividade na cadeia de ligações meio-fim e, por isso, pouco expressivo no global das razões apresentadas pelos candidatos recém-admitidos, que levaram à tomada de decisão, para concorrer à PSP.

Relativamente ao primeiro *cluster* que pode ser observado no lado esquerdo do mapa cognitivo, a que demos o nome de C1, permite verificar que os motivos, qualidade de vida, futuro, família, segurança profissional, falta de alternativas, estabilidade e segurança financeira, dizem respeito ao conjunto dos motivos de natureza extrínseca que levaram à escolha da profissão de polícia. Do conjunto de motivos extrínsecos (C1), são a família (AR=0,531), a qualidade de vida (AR=0,506) e a estabilidade (AR=0,474) os motivos mais vezes mencionados como fim nas cadeias meio-fim, isso significa que na hierarquia dos motivos, estes são motivos de ordem superior, a principal razão para a ação. Quanto aos motivos extrínsecos que são fonte de motivação, motivos de ordem inferior, neste grupo, destaca-se a segurança profissional. Por último, apresenta-se como motivo de natureza instrumental nesta categoria a segurança financeira (CI=0,131). De entre os motivos de natureza extrínseca, de ordem superior, por sua vez, são a qualidade de vida (P=0,060), a segurança financeira (P=0,060) e a estabilidade (P=0,051) que representam as razões para a escolha desta profissão. A qualidade de vida, por sua vez, é recorrentemente mencionada como fim de uma ligação (AR=0,506 e P=0,064), isso significa que é o motivo, de natureza extrínseca, que foi considerado a razão principal para ser polícia na hierarquia das razões apresentadas.

Um segundo conjunto de motivos, que designamos por C2, encontra-se na zona central do mapa cognitivo, no qual figura uma rede mais complexa de ligações composta por um grande número de motivos de natureza intrínseca, tais como a identificação com a função, realização pessoal, a vocação, a paixão, a realização profissional, a satisfação, os valores e a motivação. Do conjunto de motivos intrínsecos (C2), são a realização profissional (AR=0,550), os valores (AR=0,544) e a satisfação (AR=0,537), os motivos mais vezes mencionados como fim, o que significa que, na hierarquia dos motivos, estes são motivos de ordem superior e representam uma finalidade.

De entre os motivos de natureza intrínseca, de ordem superior, por sua vez, são a satisfação ($P=0,058$), a identificação com a função ($P=0,049$) e a realização profissional ($P=0,048$) que representam a razão maior para a escolha desta profissão. Estes motivos revelam valores de prestígio mais elevados indiciando serem o alvo de outros motivos, assumindo deste modo um estatuto de prestígio, na relação entre as razões aludidas que motivaram a opção pela profissão de polícia.

Neste grupo C2, os motivos a vocação ($AR=0,330$) e a paixão ($AR=0,416$) são fonte de motivação (motivos de ordem inferior), os motivos instrumentais são a satisfação ($CI=0,108$) e a identificação com a função ($CI=0,104$) e representam as razões intermediárias que servem para atingir o objetivo final. A satisfação, por sua vez, é recorrentemente mencionada como fim de uma ligação ($AR=0,537$ e $P=0,058$), isso significa que é o motivo de natureza intrínseca que na hierarquia das razões apresentadas pelos candidatos recém-admitidos, se reveste de importância capital no processo de tomada de decisão para a escolha da carreira.

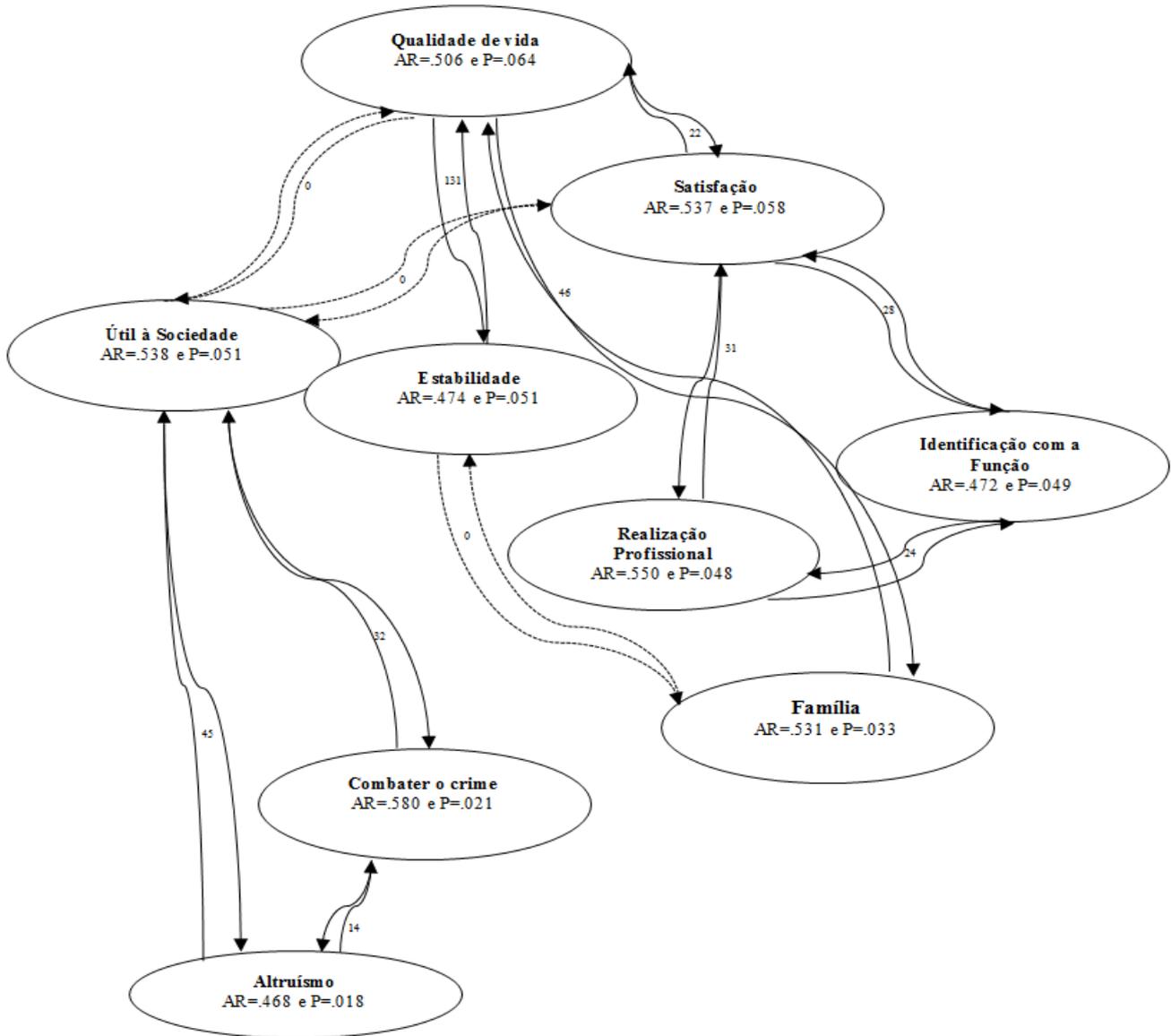
No lado direito do mapa cognitivo encontra-se o terceiro *cluster* que denominamos C3, onde se agrupa um menor número de motivos, de natureza social, designadamente, combater o crime, ser útil à sociedade, altruísmo e bem-estar social. Combater o crime ($AR=0,580$) é um dos motivos mais vezes mencionado como fim, na ligações da cadeia meio-fim, imediatamente seguido do motivo ser útil à sociedade ($AR=0,538$), o que significa que na hierarquia dos motivos de natureza social, estes são motivos de ordem superior, ou seja, os que mais contribuíram para a escolha desta profissão. De entre os motivos de natureza social, de ordem superior, por sua vez, o ser útil à sociedade ($P=0,051$) representa a razão maior que o levou o indivíduo a decidir ser polícia. Neste grupo, o altruísmo ($AR=0,468$) é a principal fonte de motivação, os motivos instrumentais são o ser útil à sociedade ($CI=0,94$) e o bem-estar social ($CI=0,61$) e representam as razões intermediárias que servem para atingir o objetivo final. O motivo ser útil à sociedade ($AR=0,538$ e $P=0,051$), revelou ser na hierarquia das razões apresentadas aquele que se reveste de importância capital no processo de tomada de decisão para a escolha da carreira (ver Quadro 3).

Quadro 3 - Sinopse dos motivos da escolha da profissão de polícia

Motivos Sociais	Motivos Intrínsecos	Motivos Extrínsecos
Útil à Sociedade AR=0,538 e P=0,051	Satisfação AR=0,537 e P=0,058	Qualidade de vida AR=0,506 e P=0,064
Combater o crime AR=0,580 e P=0,021	Identificação com a Função AR=0,472 e P=0,049	Estabilidade AR=0,474 e P=0,051
Altruísmo AR=0,468 e P=0,018	Realização Profissional AR=0,550 e P=0,048	Família AR=0,531 e P=0,033

Da análise das ligações estabelecidas no mapa cognitivo (Barsalou, 1991; Carver & Scheier, 1990 e D'Andrade, 1995) que representam a fundamentação da escolha, podemos concluir que o esquema de pensamento que lhe está subjacente compreende, nesta ordem, motivos de natureza extrínseca, intrínseca e social, a que correspondem, respetivamente, os motivos qualidade de vida, satisfação e ser útil à sociedade, identificadas como as razões principais para a tomada de decisão dos alunos do CFA, em 2009. Todavia, o peso relativo no processo de tomada de decisão do grupo de motivos de natureza intrínseca é superior à dos motivos extrínsecos, sendo as razões de natureza social as que apresentam uma importância relativamente menor na escolha da profissão de polícia. Na figura 3, para ganhos de inteligibilidade, apresentam-se as principais razões da escolha da profissão de polícia, atendendo à natureza dos motivos que estiveram na base desta decisão.

Figura 3 – Representação hierárquica dos motivos de ingresso na PSP - CFA 2009



Os novos polícias escolheram esta profissão para poderem ter qualidade de vida, sentir satisfação no desempenho da sua atividade profissional, associado ao propósito de serem úteis à sociedade. Assim, face ao risco da função policial e à dureza dos requisitos a que faz apelo, exaltamos o grau de altruísmo que caracteriza esta escolha profissional.

Resultados da Análise Descritiva

Esta secção apresenta os resultados referentes às relações de dependência entre os motivos e relações entre motivos, enquanto variáveis independentes, e as variáveis dependentes: implicação afetiva, satisfação no trabalho e força da identidade profissional.

Tendo em conta as 35 categorias que emergiram da análise de conteúdo, foram calculados, para cada uma delas, os respetivos índices de abstração. A fórmula de cálculo para este índice consiste no rácio entre *os in-degrees* e a soma dos *in-degrees* com os *out-degrees*. Os valores de abstração associados a cada categoria apresentam-se na Tabela 3. De acordo com os valores do índice de abstração, associados a cada categoria, os motivos foram classificados em motivos concretos, intermédios e abstratos. Consoante o valor do índice se aproxime de 1, mais elevado é o seu grau de abstração.

Tabela 4 – Índice de abstração e classificação dos motivos

Categoria	I. de Abstração	Classificação	Categoria	I. de Abstração	Classificação
Poder	0,000	C - Concreto	Qualidade de vida	0,506	I - Intermédio
Orgulho	0,000	C	Realização pessoal	0,509	I
Vocação	0,330	C	Diversidade funcional	0,518	I
Forma física	0,406	C	Família	0,531	I
Segurança profissional	0,412	C	Motivação	0,534	I
Paixão	0,416	C	Outras oportunidades	0,536	I
Trabalho equipa	0,423	C	Satisfação	0,537	I
Emprego	0,433	C	Útil à sociedade	0,538	I
Influência dos amigos	0,484	C	Valores	0,544	I
Segurança financeira	0,455	C	Felicidade	0,548	I
Carreira	0,456	C	Realização profissional	0,550	A - Abstrato
Falta de alternativas	0,467	C	Reconhecimento social	0,556	A
Altruísmo	0,468	C	Bem-estar social	0,564	A
Identificação c/ função	0,472	C	Combater o crime	0,580	A
Estabilidade	0,474	C	Desenvolvimento pessoal	0,601	A
Trabalho desafiante	0,483	C	Estatuto	0,690	A
Imagem institucional	0,483	C	Autoestima	0,738	A
Futuro	0,496	C			

Numa primeira fase, testou-se o impacto dos motivos nas variáveis dependentes, tendo sido realizados, separadamente, modelos de regressão em que os motivos concretos, intermédios e abstratos são introduzidos nas equações. Em cada uma das regressões, foi utilizado o procedimento *stepwise*, de forma a se identificarem os motivos que estabelecem relações mais fortes com as variáveis dependentes. O mesmo procedimento foi utilizado com as ligações entre motivos (*linkages*), de modo a se identificarem as ligações com mais impacto nas variáveis dependentes. De forma complementar, regrediu-se cada variável dependente no conjunto de motivos (concretos, intermédios e abstratos) que se mostraram significativos, de modo a calcular o poder explicativo desses motivos (em simultâneo) em cada variável dependente.

Na segunda fase, foram realizadas regressões hierárquicas utilizando apenas os motivos e ligações entre motivos que apresentaram, na primeira fase, impacto significativo nas variáveis dependentes. No primeiro passo os motivos intermédios (quando existem) são adicionados ao modelo de regressão, controlando os motivos concretos. No segundo passo, os motivos abstratos significativos são acrescentados aos motivos concretos e intermédios. Por fim, o terceiro passo acrescenta as ligações entre motivos ao conjunto de motivos concretos, intermédios e abstratos.

Impacto dos Motivos e Ligações entre Motivos na Implicação Afetiva

No que concerne ao impacto dos motivos e ligações entre motivos na implicação afetiva não se encontraram motivos significativos, nem de natureza concreta, intermédia ou abstrata. No entanto, foram encontradas ligações entre motivos cujo impacto na implicação afetiva se revelou significativo (ver Tabela 5), estas ligações foram as seguintes: útil à sociedade-diversidade funcional, realização profissional-procura de oportunidades, procura de oportunidade-poder, as quais explicam 2,3% da variância a implicação afetiva. Adicionalmente, os valores de β relativos a cada ligação significativa revelaram que estas ligações apresentam uma relação negativa com a implicação afetiva.

Tabela 5 - Impacto dos motivos e ligações entre motivos na implicação afetiva

Modelo	R^2 ou R^2 Ajustado		
1. Motivos Concretos	_*		
2. Motivos Intermédios	-		
3. Motivos Abstratos	-		
4. <i>Linkages</i>	0,023***		
5. Modelos 1 + 2 + 3			
Modelo Hierárquico	R^2 ou R^2 Ajustado	ΔR^2	F
A. Motivos Intermédios (Modelo 2 sobre o Modelo 1)		-	-
B. Motivos Abstratos (Modelo 3 sobre Modelos 1 + 2)		-	-
C. <i>Linkages</i> (Modelo 4 sobre os Modelos 1 + 2 + 3)	0,023	0,023	6,783 (3,749)***

Motivos significativos:

***Linkages* significativos:** Útil à sociedade-Diversidade Funcional (-0,108); Realização Profissional-Procura de Oportunidades (-0,092); Procura de Oportunidade-Poder (-0,083)

Nota: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Impacto dos Motivos e Ligações entre Motivos na Satisfação no Trabalho

Relativamente ao impacto dos motivos e ligações entre motivos na satisfação no trabalho, são significativos a realização pessoal, enquanto motivo intermédio, e o bem-estar social, enquanto motivo abstrato. Cada um destes motivos explica, respetivamente, 0,6% e 0,8% da variância da satisfação no trabalho (Tabela 6). Ao analisar o contributo isolado de cada motivo com impacto significativo na satisfação no trabalho, verifica-se uma relação negativa entre a variável dependente e a realização pessoal, bem como se observa uma relação positiva com o bem-estar social.

Quanto às ligações entre motivos, revelaram-se significativas as ligações: trabalho desafiante-vocação e desenvolvimento pessoal-autoestima que explicam 2,6% da variância da

satisfação no trabalho. Ambas as ligações mencionadas revelaram ter um impacto negativo sobre a satisfação no trabalho.

No que respeita aos testes hierárquicos verificou-se que, ao serem introduzidos os motivos abstratos à equação de regressão, que já incluía os motivos intermédios, o modelo resultante revelou maior variância explicada (aumento significativo do ΔR^2 em 0,5%). Também ao serem acrescentados as ligações entre motivos ou *linkages*, aos motivos intermédios e abstratos, o modelo apresentou um aumento na variância explicada de 2,4%.

Tabela 6 - Impacto dos motivos e ligações entre motivos na satisfação no trabalho

Modelo	R^2 ou R^2 Ajustado		
1. Motivos Concretos	-		
2. Motivos Intermédios	0,006*		
3. Motivos Abstratos	0,008*		
4. Ligações entre motivos (<i>Linkages</i>)	0,026***		
5. Modelos 1 + 2 + 3	0,011**		
Modelo Hierárquico	R^2 ou R^2 Ajustado	ΔR^2	F
A. Motivos Intermédios (Modelo 2 sobre o Modelo 1)	0,006	0,006	4,730 (1, 751)*
B. Motivos Abstratos (Modelo 3 sobre Modelos 1 + 2)	0,011	0,005	5,213 (2, 750)**
C. <i>Linkages</i> (Modelo 4 sobre os Modelos 1 + 2 + 3)	0,035	0,024	7,724(4,748)***

Motivos significativos: Realização Pessoal (-0,079); Bem-Estar Social (0,091)

Linkages significativos: Trabalho Desafiante-Vocação (-0,141); Desenvolvimento Pessoal-Autoestima (-0,093)

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Impacto dos Motivos e Ligações entre Motivos na Força da Identidade Profissional

Quanto ao impacto dos motivos e ligações entre motivos na força da identidade profissional, encontraram-se motivos significativos que contribuem para a sua explicação. Do conjunto de motivos concretos, o futuro, a vocação, a imagem institucional e o trabalho desafiante mostraram-se significativos, explicam 2,4% da variância da força da identidade

profissional. Quanto aos motivos abstratos, apenas se mostrou significativo o motivo desenvolvimento pessoal, explicando 0,6% da força da identidade profissional (Tabela 7).

Ao analisar o contributo isolado de cada motivo com impacto significativo na força da identidade profissional, verifica-se uma relação positiva entre esta variável e as seguintes: vocação, imagem institucional e trabalho desafiante. Por sua vez, o futuro e o desenvolvimento pessoal revelaram um impacto negativo na força da identidade profissional.

Relativamente às ligações entre motivos, revelaram-se significativas: satisfação-ser feliz e o poder-bem-estar social, que explicam 1,9% da variância da identidade profissional. Ambas as ligações mencionadas revelaram ter um impacto negativo sobre a força da identidade profissional.

No que respeita aos testes hierárquicos, verificou-se que, ao serem introduzidos os motivos abstratos à equação de regressão, que incluía os motivos concretos apenas, o modelo resultante revelou maior variância explicada (aumento significativo do ΔR^2 em 2,6%). Também ao serem acrescentadas as ligações entre motivos aos motivos intermédios e abstratos, o modelo apresentou um aumento na variância explicada de 2,0%.

Tabela 7 - Impacto dos motivos e ligações entre motivos na força da identidade profissional

Modelo	R² ou R² Ajustado		
1. Motivos Concretos	0,024***		
2. Motivos Intermédios	-		
3. Motivos Abstratos	0,006*		
4. <i>Linkages</i>	0,019***		
5. Modelos 1 + 2 + 3	0,026***		
Modelo Hierárquico	R² ou R² Ajustado	ΔR^2	F
A. Motivos Intermédios (Modelo 2 sobre o Modelo 1)	-	-	-
B. Motivos Abstratos (Modelo 3 sobre Modelos 1 + 2)	0,026	0,026	5,041 (5, 747)***
C. <i>Linkages</i> (Modelo 4 sobre os Modelos 1 + 2 + 3)	0,046	0,020	6,157 (7, 745)***

Motivos significativos: Futuro (-0,088); Vocação (0,084); Imagem Institucional (0,084); Trabalho Desafiante (0,084); Desenvolvimento Pessoal (-0,080)

***Linkages* significativos:** Satisfação-Ser Feliz (-0,127); Poder-Bem-estar Social (-0,077)

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Síntese dos Resultados – Motivos e Ligações com Impacto na Implicação Afetiva, na Satisfação no Trabalho e na Força da Identidade Profissional

O Quadro 4 apresenta os resultados obtidos nos vários testes de interdependência, mostrando os motivos e as ligações entre motivos que contribuem para explicar as variáveis: implicação afetiva, satisfação no trabalho e força da identidade profissional. Os resultados que se seguem são, deste modo, uma síntese de todos os resultados significativos relativos aos testes de regressão que foram utilizados neste estudo. Para complementar os motivos que se mostraram significativos, foram ainda classificados segundo a sua natureza intrínseca, extrínseca ou social.

Quadro 4 – Síntese dos resultados

Motivos	Implicação Afetiva	Satisfação no Trabalho	Força da Identidade Profissional
			Futuro
			Vocação
Concretos			Imagem Institucional
			Trabalho Desafiante
Intermédios		Realização Pessoal	
Abstratos		Bem-estar Social	Desenvolvimento Pessoal
	Útil à sociedade – Diversidade Funcional	Trabalho Desafiante – Vocação	Satisfação – Ser feliz
Linkages	Real. Pessoal – Bem-estar Social	Desenvolvimento Pessoal – Autoestima	Poder – Bem-estar Social
	Procura de Oportunidades - Poder		

Natureza dos Motivos (Kasser & Ryan, 1996; Deci, Koestner & Ryan, 1999)

Intrínsecos	Realização Pessoal, Desenvolvimento Pessoal, Vocação, Autoestima, Satisfação, Ser Feliz
Extrínsecos	Trabalho desafiante, Imagem Institucional, Diversidade Funcional, Procura de Oportunidades
Sociais	Bem-Estar Social, Útil à Sociedade

Discussão

O presente estudo demonstrou ser possível identificar os motivos que levaram os indivíduos a candidatarem-se à profissão de polícia e integrá-los numa rede de ligações hierárquicas, o que pode ser visto como uma representação do mapa cognitivo de motivos e suas ligações, em vez de listagens com hierarquias autoreportadas. Assim, verificamos que os novos polícias enunciaram como principais razões da escolha da carreira policial: a segurança financeira, a qualidade de vida e a paixão por esta profissão. Foi igualmente possível observar que as 35 categorias de motivos encontradas, se agrupam em três conjuntos diferenciados, os quais funcionaram como orientadores da ação dos candidatos à PSP, recém-admitidos. Um primeiro grupo espelha motivos extrínsecos, que revelam algumas das preocupações relativamente às suas vidas futuras (por exemplo, futuro, família, segurança profissional, segurança financeira); um segundo grupo que se refere a motivos intrínsecos, tais como, a paixão, a motivação e a vocação para ser polícia; e, por último, um terceiro grupo que reúne motivos de natureza social, ou seja, refere-se a motivos orientados para a sociedade e para a promoção da ordem social, como, por exemplo, combater o crime e bem-estar social, como os motivos mencionados para a escolha da profissão de polícia. Contrariamente ao teorizado por Kasser e Ryan (1996), que apenas enunciam duas categorias gerais de objetivos de longo prazo: objetivos intrínsecos e objetivos extrínsecos, que os indivíduos definem para orientar a sua vida, os primeiros, incluem construção de relações e desenvolvimento pessoal, e os segundos incluem recompensas, prestígio e atratividade.

Em virtude da considerável quantidade de resultados produzidos, é oportuno apresentar uma síntese dos resultados mais relevantes obtidos neste estudo (ver Quadro 5) no que concerne aos motivos enunciados, razões da escolha da profissão de polícia, agrupados de acordo com a respetiva natureza. Neste quadro, é possível observar o número de vezes que cada motivo foi referido e analisá-lo à luz da sua importância, em termos globais. Um motivo representa no máximo 5,2 % do total de motivos elencados como razão para concorrer à PSP, uma vez que o peso relativo de cada motivo na extensão do número total de motivos (11392), como seria expectável, tende a reunir uma percentagem relativamente pequena. A importância de um motivo no cômputo geral permite avaliar o seu peso relativo, servindo como indicador do valor que lhe é atribuído pelos indivíduos da amostra. Assim, o motivo mais vezes mencionado, é o mais relevante para a análise das razões que levaram os indivíduos a concorrer à PSP, quando isoladamente analisado.

Quadro 5 - Resumo dos motivos mais representativos de acordo com a sua natureza

Motivos Extrínsecos	Nº Vezes Referido	%	Motivos Intrínsecos	Nº Vezes Referido	%	Motivos Sociais	Nº Vezes Referido	%
Segurança financeira	591	11,3%	Paixão	508	15,5%	Útil à sociedade	466	16,2%
Qualidade de vida	557	10,6%	Satisfação	493	15,1%	Bem-estar social	372	12,9%
Estabilidade	505	9,7%	Felicidade/Bem-estar	468	14,3%	Valores	274	9,5%
Segurança profissional	505	9,6%	Motivação	443	13,5%	Imagem institucional	264	9,2%

Da análise efetuada, apuramos que o grupo dos motivos sociais é o menos representativo com 25,2% do total, sendo que os motivos que assumem maior relevância são ser útil à sociedade e bem-estar social. A segunda maior percentagem, com 28,7%, respeita ao grupo dos motivos intrínsecos, onde os motivos mais vezes mencionados são a paixão pela profissão de polícia e a satisfação. Por último, o grupo de motivos mais relevante é o que agrega os motivos extrínsecos com 46% do total, onde a qualidade de vida e a segurança financeira são as razões principais da escolha desta profissão.

Estes resultados diferem do trabalho desenvolvido por Martin (1982), que indicava apenas dois fatores para a escolha da carreira policial, os fatores intrínsecos e os fatores extrínsecos. Contudo, não obstante a importância dos motivos extrínsecos e intrínsecos, neste estudo evidenciamos também a importância, na decisão do indivíduo para se tornar polícia, dos motivos de natureza social. A categoria útil à sociedade e bem-estar social são as mais representativas no grupo de motivos sociais. Similarmente, o trabalho desenvolvido por Cumming, Cumming e Edell (1965) destaca a relevância das razões de natureza social, referindo o desejo de ajudar os outros e a natureza do trabalho policial, como os motivos indicados pelos indivíduos para ingressar na polícia. Também Harris (1973) refere o altruísmo como uma das principais razões para a escolha da profissão de polícia. O desejo de ser útil às pessoas é igualmente apontado por Lester et al. (1980).

No trabalho desenvolvido por Blau (1994) concluiu-se que os polícias recém-admitidos escolheram esta profissão, por considerarem atrativo o facto de esta lhes proporcionar uma grande diversidade funcional, contrariamente aos resultados encontrados neste estudo, onde este motivo não assume especial relevo. No entanto, este autor refere que a segurança é também um fator preponderante, resultado que se encontra alinhado com a presente investigação. O motivo segurança assume uma posição destacada nos resultados,

especialmente a segurança financeira, o motivo mais vezes referido, e a segurança profissional, o quinto motivo mais assinalado. A pesquisa desenvolvida por Harris (1973) e McNamara (1967) vai, também, neste sentido, dado que apontam a orientação por um elevado desejo de segurança no trabalho, como o fator preponderante da escolha para ingressar na polícia. No mesmo sentido aponta Lester (1983), ao mencionar a segurança como uma das principais razões para a escolha desta profissão e o trabalho desenvolvido por Harris (1973), quando refere que dois terços dos novos polícias ingressavam nas forças de segurança por motivos de natureza extrínseca, resultado congruente com o presente estudo, ainda que não tenha tão forte expressividade, os motivos extrínsecos representam quase metade (46%) do global das razões apresentadas por estes novos polícias para a decisão de se tornarem polícias.

Numerosos estudos têm revelado que a ênfase em objetivos intrínsecos, em relação a objetivos extrínsecos, está associada com bem-estar e melhor desempenho (Vansteenkiste, Simons, Lente, Sheldon, & Deci, 2004). Contrariamente, os objetivos de natureza extrínseca tendem à regulação externa, onde os compromissos assumidos podem não ser consistentes com o *self* e, sendo assim, apenas se mantêm enquanto as pressões externas estiverem presentes. Neste caso, estes compromissos não podem ser considerados verdadeiros compromissos, nem parte da identidade por não terem sido internalizados e, como tal, não são usados pelos indivíduos para se definirem a si mesmos (Schwartz, Luyckx & Vignoles, 2011).

Em suma, os resultados da presente investigação encontram-se alinhados com a maioria da pesquisa nesta área, isto é, vão ao encontro dos estudos que indicam como fatores motivacionais de ingresso na polícia, a segurança no trabalho e a conquista de um lugar na sociedade e, à semelhança de Ridgeway et al. (2008), os motivos mais citados pelos novos polícias são o salário, a estabilidade do trabalho e o desejo de ajudar os outros.

Representação Hierárquica de Motivos

O contributo essencial deste trabalho vai no sentido de, para além da descoberta dos motivos já apresentados, serem os próprios candidatos a explicarem a razão da importância de tais motivos. Assim, é a metodologia utilizada que é a protagonista nesta investigação, uma vez que nunca tinha sido empregue em estudos desta natureza no contexto policial. Não obstante, esta metodologia se ter relevado adequada para apurar as razões da escolha da profissão de polícia, é complexa e muito trabalhosa comparativamente com os métodos de recolha tradicionais. Cremos, todavia, que quando aplicada a profissões que requerem

candidatos altamente qualificados, em amostras mais reduzidas, poder-se-ia retirar-lhe maior valia.

Este trabalho permitiu apurar e hierarquizar, numa teia de ligações, quais os motivos apresentados como razões da escolha desta profissão e, respetiva, justificação da sua importância. Neste seguimento, ao avaliarmos os motivos de ordem superior, mais vezes mencionados pelos candidatos à PSP, recém-admitidos, verificamos que, no conjunto de motivos extrínsecos, foi a qualidade de vida aquele que revelou mais prestígio, isto é o motivo de maior importância na hierarquia do esquema cognitivo. No grupo de motivos intrínsecos foi a satisfação o motivo fim, ou seja, o motivo mais vezes alvo de outros motivos. No grupo dos motivos sociais, útil à sociedade, foi o motivo mais vezes referido como fim nas cadeias meio-fim. Todos os motivos referidos como fim, em cada um dos grupos identificados, são os objetivos que se pretendem atingir, de acordo com as motivações pessoais dos indivíduos, conforme Bagozzi et al. (2003).

Um outro aspeto que importa salientar é que um mesmo motivo pode apresentar um efeito direto noutro motivo, ou mesmo um efeito indireto, isto é, esse motivo pode mediar a relação entre dois motivos. No entanto, relações mais complexas foram encontradas na representação hierárquica de motivos, através de ligações que unem em cadeia mais de três motivos. Para exemplificar, temos o caso do motivo altruísmo, que se liga ao motivo ser útil à sociedade, que, por sua vez, se liga ao bem-estar social e, este último, que se associa ao combater o crime. De forma adicional, foram encontrados motivos que se ligam a outros motivos de diferentes naturezas, como é o caso do motivo identificação com a função, que se liga, por exemplo, à motivação (motivo intrínseco) e ao motivo útil à sociedade (motivo social).

As ligações estudadas, cuja análise detalhada apresentamos em seguida (ver Quadro 6), permitem examinar o esquema mental subjacente à decisão do indivíduo em se tornar polícia e, numa cadeia ordenada, atender à importância relativa de cada uma das razões apresentadas como justificações de outras que lhe antecedem. Estas ligações corporizam um esquema cognitivo que nos permite enquadrar cada um dos motivos anteriormente mencionados e que analisámos isoladamente.

Quadro 6 – Resumo das ligações entre motivos mais representativas

Ligações entre Motivos		Números de Ligações
Segurança financeira	Qualidade de vida	131
Segurança profissional	Estabilidade	106
Estabilidade	Qualidade de vida	103
Útil à sociedade	Bem-estar social	102
Segurança financeira	Estabilidade	93
Trabalho desafiante	Diversidade funcional	74
Paixão	Satisfação	62
Combater o crime	Bem-estar social	61
Segurança profissional	Futuro	56
Segurança profissional	Segurança financeira	56
Útil à sociedade	Combater o crime	55
Segurança profissional	Qualidade de vida	55
Carreira	Realização profissional	55
Satisfação	Felicidade/ Bem-estar	54
Paixão	Vocação	52
Paixão	Identificação com a função	51

Da análise do quadro 6, verifica-se que a importância atribuída pelo candidato à qualidade de vida é justificada na medida em que esta lhe permite a segurança financeira e a segurança profissional, e ambas concorrem para a promoção da estabilidade na vida do novo polícia. O candidato escolhe a profissão de polícia, porque esta lhe permite estabilidade associada à ideia de futuro e idealiza que esta profissão lhe garante um padrão de vida de qualidade, não apenas para si próprio, mas também relacionado com o projeto de construção da sua própria família.

Os resultados deste estudo, no que respeita aos motivos e respetiva natureza, não obstante não terem trazido especial diferença em relação aos já referidos na literatura como razões da escolha da profissão de polícia, não deixam de ser relevantes na medida em que esta pesquisa foi pioneira na polícia portuguesa. Todavia, o maior contributo deste estudo prende-se com a explicação da escolha da profissão ser feita através de ligações complexas, numa teia de motivos, hierarquizados pelas razões da importância atribuída pelo próprio candidato, e não apenas baseada, como tradicionalmente, nos motivos *per se*.

Impacto dos Motivos

Os resultados acima descritos traduzem, deste modo, as ligações patentes nos esquemas de pensamento associados à escolha da profissão de polícia e representam, numa estrutura hierarquizada, as principais motivações que levaram estes indivíduos a candidatarem-se ao CFA e a tornarem-se agentes da PSP.

Conclusões mais diretas podem ser retiradas dos testes de interdependência, através dos múltiplos modelos de regressão, no que respeita ao impacto real dos motivos e ligações entre motivos na implicação afetiva, na satisfação no trabalho e na força da identidade profissional dos recém-admitidos na PSP.

Os resultados dos testes de regressão permitem-nos concluir que os motivos e as ligações entre motivos explicam a satisfação no trabalho e a força da identidade profissional, ainda que as variâncias explicadas sejam modestas. No caso da implicação afetiva, apenas se encontraram efeitos significativos das ligações, sendo que nenhum motivo *per se* explicou esta variável dependente. Relativamente aos motivos, encontraram-se 7 motivos distintos com impacto nas variáveis dependentes: 4 motivos concretos (futuro, vocação, imagem institucional e trabalho desafiante); 1 motivo intermédio (realização pessoal) e 2 motivos abstratos (bem-estar social e desenvolvimento pessoal).

Quanto às ligações entre motivos, encontraram-se 7 ligações com impacto significativo nas variáveis dependentes em estudo, a saber: útil à sociedade – diversidade funcional; trabalho desafiante – vocação; satisfação – ser feliz; realização pessoal – bem-estar social; desenvolvimento pessoal – autoestima; poder – bem-estar social; procura de oportunidades – poder.

No que concerne à implicação afetiva só as quatro ligações se mostraram significativas, uma vez que nenhum motivo revelou explicar esta variável.

Relativamente à satisfação no trabalho, explicam a variável quer motivos intermédios, quer motivos abstratos, quer ainda as ligações entre motivos; no entanto, foram estas ligações que manifestaram maior poder preditivo.

Quanto à força da identidade profissional, quer os motivos concretos, quer os motivos abstratos, quer as ligações, mostraram poder explicativo, sendo estas últimas, as que mais contribuem para explicar a força da identidade profissional. As ligações entre motivos são, desta forma, inferências causais que os recém-admitidos manifestam como justificação para se candidatarem à PSP, sendo estas ligações mais fortes em termos preditivos do que os motivos individualmente considerados. Esta constatação, apesar de diferente dos resultados encontrados por Bagozzi et al. (2003), afigura-se muito importante para a compreensão do

fenómeno da construção da identidade profissional, na medida em que denota a complexidade que este fenómeno acarreta.

Assim, podemos concluir que não são os motivos *per se*, que estão na origem da escolha da profissão, mas uma estrutura complexa de motivos de diferentes naturezas que se relacionam entre si, e que tem por base a história e as vivências dos indivíduos (D'Andrade, 1992a).

O presente estudo, à semelhança do estudo de Bagozzi et al. (2003), revelou algumas relações contra intuitivas que se manifestaram por relações negativas entre motivos ou ligações e entre motivos e as variáveis dependentes. Um exemplo é a relação negativa que se encontrou entre o motivo futuro e a força da identidade profissional. Uma explicação plausível para este resultado, e que se encontra alinhada com as conclusões do estudo de Bagozzi et al. (2003), é a de que um conjunto considerável de recém-admitidos na PSP percebe poucas alternativas para as suas vidas futuras, assim como referem objetivos pouco desafiantes para as suas carreiras, ou ainda por serem orientados por baixas necessidades intrínsecas e sociais, o que contribui para a formação de atitudes negativas e de expectativas perfiladas com essas atitudes.

Como foi possível constatar, nas decisões de carreira confluem uma multiplicidade de fatores de natureza mais ou menos conjuntural, onde as questões relacionadas com o mercado de trabalho e as condições socioeconómicas do país são um fator crítico, a par das pressões de natureza individual no que concerne, por exemplo, à exigência de garantia do sustento familiar, ou a opção ser feita apenas para agradar a um familiar, ou mesmo quando toda a sua educação foi orientada para determinada profissão e a correspondente pressão psicológica para não defraudar as expectativas dos outros relevantes.

Não obstante a variedade de fatores que interferem na escolha da profissão, os seus efeitos são potencialmente geradores de consequências distintas na vida do trabalhador, atendendo, em particular, à natureza das suas motivações. Face aos resultados apurados neste estudo, no que respeita às razões principais da escolha deste objetivo de vida – ser polícia – é à luz da SDT que se defende que, não obstante uma parcela significativa das razões apresentadas pelos novos polícias terem natureza extrínseca, o processo de integração permitirá, se o contexto na PSP for favorável, a transformação das práticas, das normas e das regras socialmente valorizadas, em valores pessoais e instrumentos de autorregulação (Deci & Ryan, 1985) e, por conseguinte, a aquisição de um padrão de comportamento autorregulado e intrinsecamente motivado, condição para que o novo polícia possa agir de forma mais autónomos, o que implica vontade e autodeterminação. A internalização da motivação

extrínseca é, por conseguinte, uma das fases do processo através do qual se constrói a motivação intrínseca (ver figura 1 – Modelo de desenvolvimento da autodeterminação p.46) e a exploração de compromissos de identidade-relevantes. Este processo de internalização é crucial uma vez que permite ao indivíduo, ainda que tenha ingressado na polícia por razões de natureza extrínseca, a integração dos valores e dos saberes da profissão e o seu alinhamento com o *self*, fomentando a autorregulação e o comportamento autodeterminado no desempenho da atividade policial e, conseqüentemente, a construção da identidade profissional, fenómeno com especial incidência, na fase de integração na carreira dos novos polícias, conforme iremos ter oportunidade de verificar no estudo seguinte.

Em suma, este estudo permite-nos concluir, num primeiro momento, que as ligações são mais fortes em termos preditivos do que os motivos *per se*, significando que, através destas ligações, os recém-admitidos expressam as razões da escolha da profissão de polícia. Num segundo momento, relativamente à saliência do efeito dos motivos e das ligações entre motivos nas variáveis implicação afetiva, satisfação no trabalho e força da identidade, apuramos que tanto os motivos como as ligações entre motivos explicam a satisfação no trabalho e a força da identidade profissional, já no que respeita à implicação afetiva, apenas as ligações mostraram poder explicativo nesta variável. Não obstante, os resultados encontrados denunciarem uma tendência, a sua variância implica a necessidade de atenção futura, para que possam ser limados os constrangimentos verificados e, confirmados os resultados obtidos, dada a sua relevância no desenvolvimento e consolidação da identidade profissional.

ESTUDO II

Este estudo tem como principal objetivo contribuir para a compreensão da construção da identidade profissional de polícia, inspirado no modelo de Pratt et al. (2006), e permite perceber quais as dinâmicas e processos em que assenta este fenómeno. A metodologia utilizada é a de Pratt et al. (2006), que mais tarde veio a ser denominada *Gioia Methodology* (Gioia et al., 2013).

Esta pesquisa, longitudinal e de natureza qualitativa, foca-se na captação da essência das transformações verificadas nos novos polícias e nas dinâmicas que lhe estão associadas, que se vão desenvolvendo e enraizando ao longo do tempo, no contacto com a profissão. A questão base em que o presente estudo assenta é a seguinte: “Como constroem os polícias as suas identidades profissionais?”.

Sendo o fenómeno da construção da identidade profissional ainda pouco explorado na literatura propomos contribuir, com os dados recolhidos, para colmatar lacunas neste campo de pesquisa, especialmente, através da identificação das dimensões próprias de cada fase deste processo, no contexto policial da PSP.

Método

Amostra

A amostra (n=30) foi escolhida aleatoriamente do grupo de 903 recém-admitidos ao CFA. Para este efeito dispôs-se, numa folha de cálculo Excel[®] os nomes de todos os candidatos admitidos ao CFA, por ordem alfabética. O Excel[®] atribuiu números aleatórios a cada um dos indivíduos, ordenou-se a lista por ordem crescente e foram selecionados os primeiros 30 indivíduos.

Do conjunto de 30 indivíduos que constituem a presente amostra 6 residiam em Setúbal, 4 residiam no Porto e 4 em Braga, sendo os três locais mencionados os mais expressivos relativamente ao distrito de residência. Em termos da distribuição da amostra relativamente ao género é possível constatar que a grande maioria é do género masculino (93,3%). Quanto à média das idades esta é de 24 anos ($DP = 1,59$), sendo a idade mínima de 22 anos e a idade máxima de 28 anos. Relativamente ao estado civil foi possível constatar que 28 dos entrevistados eram solteiros. Por fim, relativamente à escolaridade verificamos que 21 indivíduos tinham o 12º ano.

Os dados apresentados relativos às características sociodemográficas da amostra podem ser observados na Tabela 8.

Tabela 8 – Caracterização sociodemográfica da amostra do estudo 2

Distrito de Residência		Idade	
Beja	6,7%	21-23	43,3%
Braga	13,3%	24-26	50,0%
Coimbra	10%	27-29	6,7%
Leiria	10%		
Lisboa	3,3%	$M = 23,9; DP = 1,59$	
Portalegre	6,7%	$Min = 22; Máx = 28$	
Porto	13,3%		
Setúbal	20%		
Viana do Castelo	3,3%	Estado Civil	
Vila Real	3,3%	Solteiro	93,3%
Viseu	6,7%	Casado	6,7%
Madeira	3,3%		
		Habilitações	
Género		11º Ano	26,7%
Masculino	93,3%	12º Ano	70,0%
Feminino	6,7%	Licenciatura	3,3%

Instrumentos

Para efeitos do presente estudo, foi elaborado um guião de entrevista (Anexo 4), no qual figuram diferentes questões relativas à PSP e às vivências dos alunos durante o Curso de Formação de Agentes (CFA), na Escola Prática de Polícia (EPP). Desta forma, as questões do guião repartiam-se por vários temas relativos ao contexto policial e às respetivas perceções dos recém-admitidos, designadamente: 1) as perceções sobre a profissão de polícia; 2) as atividades próprias da profissão; 3) as expetativas relativas à profissão e ao desempenho futuros; 4) as experiências na EPP e 5) as relações estabelecidas com colegas, superiores hierárquicos, família, amigos e sociedade em geral.

Procedimento

Uma vez selecionada a amostra procedeu-se ao contacto com a direção da EPP, para requerer a devida autorização para a recolha de informação, seguido do contacto com os chefes de grupo e turma e, posteriormente, com os alunos selecionados, para informá-los sobre o estudo, assim como questioná-los sobre a sua disponibilidade em serem entrevistados e, por fim, proceder ao respetivo agendamento das entrevistas. Todos os contactados aceitaram livremente fazer parte deste estudo.

A primeira vaga de entrevistas decorreu na EPP entre fevereiro e março do ano de 2009, o que coincidiu com o início do CFA, e a segunda vaga de entrevistas decorreu, entre fevereiro e março do ano de 2011, ou seja, decorridos dois anos desde a entrada dos recém-admitidos ao CFA e cerca de ano e meio já como Agentes da Polícia de Segurança Pública, no pleno exercício de funções, distribuídos pelo dispositivo policial, a nível nacional.

No que respeita à recolha de informação, as entrevistas de ambas as vagas tiveram uma duração média de 60 minutos, e após uma explicação inicial do estudo e dos seus objetivos era pedida autorização para que a entrevista fosse gravada. Após a aceitação pelo entrevistado, procedeu-se com a respetiva condução e gravação até todas as questões, que constavam num guião elaborado para o efeito, terem sido respondidas (Anexo 4). Para concluir, agradecia-se a participação a cada um dos entrevistados, bem como nos propúnhamos a fornecer qualquer esclarecimento que o entrevistado considerasse pertinente. Para uma análise mais detalhada do protocolo das entrevistas (Anexo 5).

Após a realização das entrevistas, efetuou-se a sua transcrição, bem como a respetiva análise de conteúdo, que teve por base o procedimento de codificação e de análise utilizado por Pratt et al. (2006).

É, ainda, de referir que o guião de entrevista utilizado na segunda vaga sofreu algumas alterações relativamente ao guião inicial, como forma de ajustar as questões à nova realidade profissional, bem como retirar algumas questões cuja repetição não revelava pertinência para esta fase do estudo. Não obstante as alterações que o guião de entrevista sofreu, o seu objetivo manteve-se inalterado, tendo sido asseguradas as questões que nos levariam a perceber quais as transformações sofridas nas perceções dos entrevistados relativamente a si próprios, à profissão, às atividades relacionadas e às relações interpessoais, em contexto policial.

Codificação e Análise Qualitativa dos Dados

A análise de conteúdo das entrevistas realizou-se de forma iterativa, sendo que as condições suscitadas pelos recém-admitidos representam os fatores cujo contributo se afigura relevante no processo de construção da identidade profissional. A análise de conteúdo decorreu, deste modo, em três etapas principais (Pratt et al., 2006):

1. *Criação de categorias provisórias e códigos de primeira ordem.* Nesta primeira fase, identificaram-se as frases referentes às crenças dos alunos através de *open coding*, desagregando a informação iterada pelos entrevistados em unidades diferenciadas, procedendo-se em seguida à identificação de frases comuns a todos os alunos, cujo objetivo era o de formar categorias provisórias e códigos de primeira ordem. Na análise da segunda vaga de entrevistas verificou-se que a nova informação por vezes não se ajustava às categorias existentes ou obrigava à sua alteração. Assim, nesta fase, concetualizaram-se em categorias as frases obtidas nas entrevistas da primeira vaga, tendo-se originado um total de 22 códigos provisórios. Os conceitos provisórios foram, posteriormente, utilizados na elaboração das questões das entrevistas da segunda vaga de forma a aperfeiçoar o método de obtenção de informação.
2. *Integração de códigos de primeira ordem e criação de categorias teóricas.* Nesta fase, consolidaram-se os códigos de cada vaga de entrevistas, ou seja, sumariaram-se as categorias escolhidas de acordo com a semelhança entre os conceitos e reduziu-se informação redundante, originando 15 categorias distintas. Estas categorias tornaram-se cada vez mais abstratas à medida que iam sendo consolidadas e identificadas as relações entre as categorias e subcategorias. Por exemplo, em resposta à questão “Já se sente um pouco polícia?”, os alunos demonstraram a internalização do seu papel profissional e a medida em que as crenças de identidade profissional não estavam, a ser validadas na EPP, sendo que as respostas foram colocadas, respetivamente, nas categorias “auto categorização” e “violações à identidade profissional”.
3. *Delimitação da teoria através do agrupamento de dimensões teóricas.* Após a criação das categorias, procurou-se identificar as dimensões subjacentes, de modo a compreender como as diferentes categorias se ajustavam para formar uma edificação coerente. Por exemplo, algumas categorias pareciam referir-se a um processo: “Construção da identificação profissional”, enquanto outras se referiam a estados ou estruturas:

“Requisitos do trabalho”. Esta etapa de selecionar categorias-chave a partir da informação originou a construção de 6 dimensões teóricas, à semelhança da metodologia de Pratt. et al. (2006) de tipo *theory building*, as quais consistem no grau mais elevado de abstração. Após a obtenção de um quadro estrutural, procedeu-se ao ajustamento da informação obtida com a compreensão emergente da teoria.

Resultados

Resultados da Primeira Vaga de Entrevistas

Do trabalho efetuado sobre as entrevistas foram encontradas seis dimensões teóricas: 1) descrição do trabalho; 2) requisitos do trabalho; 3) internalização do papel profissional; 4) construção da identificação profissional; 5) mecanismos de autoavaliação e validação; e 6) crescimento da identidade.

De seguida, são apresentados os resultados para cada uma das dimensões teóricas anteriormente identificadas, incluindo as categorias teóricas que lhes deram origem, bem como excertos dos relatos dos entrevistados que espelham essas mesmas categorias e dimensões.

Aprendizagem do Trabalho

A primeira dimensão teórica encontrada, Aprendizagem do Trabalho, é formada pelas categorias: aquisição dos conhecimentos base e saliência do papel a incorporar (Tabela 9).

A categoria, aquisição dos conhecimentos base, refere a utilidade do CFA na aprendizagem do trabalho policial, como uma fonte de novas experiências que forma e prepara os novos polícias para a função policial.

A categoria, saliência do papel a incorporar, respeita às características e afinamento do papel de polícia, à ideia de profissionalismo associado à função e ao grau de exigência dos desempenhos individuais, bem como às expectativas de aplicação das aprendizagens, adquiridas no processo de formação, no quotidiano da prática profissional futura.

Tabela 9 - Dimensão: aprendizagem do trabalho -1ª vaga

Códigos de primeira ordem e respectivos exemplos	Categorias
<p>Relatos sobre as aprendizagens e experiências na EPP</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Aqui aprendo um pouco das técnicas, um pouco das táticas, conhecimento, um pouco de tudo.” 2. “Eu acho que a escola é um processo de aprendizagem” 3. “Vou-me tornar polícia através da aprendizagem.” 4. “Num dia aprendemos o que se calhar aprendíamos em 10 dias na universidade.” 5. “Termos conhecimento de novas experiências...” 6. “É uma mais-valia os polícias darem-nos aulas porque têm a experiência da rua...” 7. “Não é só com os livros que as pessoas aprendem, é também com os exemplos.” 	<p>Aquisição de conhecimentos base</p>
<p>Os recém-admitidos falam sobre as características do “bom polícia” e do grau de exigência e profissionalismo da função policial</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “O bom polícia é o que se está sempre a construir e adaptar às novas circunstâncias, está sempre atualizado, vai crescendo.” 2. “Um bom polícia tem conhecimento das leis.” 3. “Um bom polícia tenta transmitir um ar seguro de si, sentido de responsabilidade, saiba fazer minimamente o que lhe é pedido e se não souber saber informar-se com superiores e colegas.” 4. “Um bom polícia tem que ser uma pessoa honesta, tem que ser verdadeiro, ajudar o próximo, ser companheiro, entreatajuda, espírito de camaradagem.” 5. “Tenho de ser responsável, ter brio naquilo que faço, ser profissional acima de tudo.” 6. “Um bom polícia é humano, compreensivo, conhece a lei, é companheiro, zela pelos interesses dos outros.” 7. “Para ser um bom polícia são necessárias 4 coisas: capacidade física, capacidade intelectual, técnica e espírito.” 	<p>Saliência do papel a incorporar</p>

Requisitos do Trabalho

A dimensão teórica, requisitos do trabalho, é constituída pelas categorias: vocação, motivação e responsabilidade (Tabela 10).

A categoria, vocação, traduz um conjunto de aptidões naturais e interesses específicos e exprime um sentimento de desejo de dedicação exclusiva à função de polícia e traduz uma avaliação afetiva positiva desta profissão.

A categoria, motivação, refere-se à força interior que se manifesta pela vontade de ser polícia e exprime o compromisso dos entrevistados em trabalhar afincadamente para se tornarem bons profissionais.

Por fim, a categoria responsabilidade respeita ao sentido de obrigação de responder por atos próprios de acordo com uma maior consciência da importância e reconhecimento da missão e valores da profissão de polícia.

Tabela 10 - Dimensão: requisitos do trabalho - 1ª vaga

Códigos de primeira ordem e respetivos exemplos	Categorias
<p>Relatos sobre as exigências da função policial. A relevância da vocação pela profissão e a necessidade da motivação e sentido de responsabilidade.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Tem de se querer, acho que tenho vocação...” 2. “Não é qualquer pessoa que pode ser polícia, é preciso ter uma vocação própria para lidar com as coisas que a polícia lida...” 3. “Não me imagino a fazer outra coisa...” 4. “A vocação é gostar do que estamos a fazer...” 5. “A vocação é ter um perfil, é ter um dom.” 6. “Tenho gosto pela polícia...” 7. “Um sonho.” 8. “Sinto orgulho.” 9. “É preciso ter força de vontade...” 10. “Já senti orgulho, sem dúvida, nas aulas práticas.” 11. “Orgulho de pertencer a esta classe.” 	<p>Vocação</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. “Não sei se darei um bom polícia, não faço a mínima ideia, mas estou-me a esforçar para ser o melhor que possa. Tento estudar, cumprir o que eles pedem, fazer os exercícios, tentar dar o melhor possível.” 2. “Espero ser um bom polícia, vou trabalhar para isso.” 3. “Quando vejo um polícia na rua vejo-o como um colega e como uma ambição a chegar lá, vejo a minha futura profissão à minha frente.” 	<p>Motivação</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. “Estou mais responsável...” 2. “Sinto que tenho de cumprir o meu dever, sentido de responsabilidade.” 3. “Temos que ser responsáveis.” 4. “O que mudou em mim foi ter mais responsabilidade...” 5. “Adquiri responsabilidade... agora acordo sozinho, antes a minha mãe tinha de me acordar.” 	<p>Responsabilidade</p>

Internalização do Papel Profissional

Quanto à dimensão teórica, Internalização do Papel Profissional, é constituída pelas categorias: Auto categorização, autorregulação e artefactos e símbolos (Tabela 11).

A categoria, Auto categorização, abrange todo um conjunto de características e comportamentos específicos, enquanto polícias, através dos quais se autoavaliam como pessoas e como profissionais.

A categoria, autorregulação, reflete o reconhecimento da importância do autocontrolo do indivíduo no desempenho da função policial. A necessária gestão das emoções faz apelo a comportamentos de contenção e domínio de si, condizente com o que é esperado do profissional de polícia.

Finalmente, a categoria, artefactos e símbolos, alude a um conjunto de objetos e representações simbólicas, como o fardamento, as armas e as insígnias, os quais são parte integrante da cultura policial.

Tabela 11 - Dimensão: internalização do papel profissional - 1ª vaga

	Códigos de primeira ordem e respetivos exemplos	Categorias
Relatos sobre a gradual consciencialização e adaptação às modificações necessárias, no sentido do ajustamento e interiorização do papel profissional	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Desde o momento que entramos aqui começamos logo a pensar como um polícia.” 2. “Acho que está-se a construir um polícia dentro de mim, vai-se construindo com as instruções e muito com as experiências de vida.” 3. “Já me sinto diferente dos amigos, não entro em certas brincadeiras.” 4. “Desde que cheguei cá senti-me polícia, talvez a partir da segunda semana. (...) Nós aqui já somos polícias.” 	Autocategorização
	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Quando dizem mal da polícia enervo-me mas não reajo.” 2. “Quando vejo infrações dá-me vontade de agir.” 3. “Um polícia é-o 24h por dia, está sempre vigilante.” 4. “Somos polícias nas 24 horas.” 5. “A farda fica no cacifo mas o polícia não.” 	Autoregulação
	<ol style="list-style-type: none"> 1. “A farda (...) traz-nos autoridade e responsabilidade...” 2. “Com a arma ainda senti mais orgulho.” 3. “A farda traz mais respeito.” 4. “A farda traz-me uma posição perante as pessoas diferente.” 	Artefactos e símbolos

Construção da Identificação Profissional

Quanto à dimensão teórica, construção da identificação profissional, esta é constituída pelas categorias: violações à identidade do trabalho, estratégias de enriquecimento e estratégias de amparo (Tabela 12).

A categoria, violações à identidade do trabalho, reflete percepções incongruentes de identificação profissional que não se encontram alinhadas com a identidade profissional de polícia existindo, dessa forma, uma clivagem entre ambas.

A categoria, estratégias de amparo, ilustra um estado psicológico dos indivíduos que se desencadeia ao detetarem incongruências entre o conceito profissional e o trabalho que desenvolvem. De salientar que relativamente a este aspeto, alguns entrevistados não reconhecem, em pleno, o contributo da formação no desenvolvimento da identidade profissional de polícia.

Por fim, a categoria, estratégias de enriquecimento, ilustra um conjunto de mudanças atitudinais e comportamentais nos novos polícias, desde que ingressaram na EPP, principalmente, ao nível de uma maior maturidade e responsabilidade.

Tabela 12 - Dimensão: construção da identificação profissional - 1ª vaga

Códigos de primeira ordem e respetivos exemplos		Categorias
As percepções incongruentes com a realidade esperada	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Pensei que fosse mais rigoroso e acho que devia ser.” 2. “Não falo muito sobre o que se passa na EPP com os amigos e a família porque ainda não sou polícia.” 	Violações à identidade do trabalho
Relatos sobre modificação de comportamentos e atitudes	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Já modifiquei a postura em variadas coisas (...), tornei-me mais sério, já tomo decisões por mim próprio.” 2. “Desde que aqui estou já mudou alguma coisa, agora não bebo...” 3. “Já modifiquei certas atitudes. (...) Mudei os hábitos do dia-a-dia (...). Melhorei a minha atitude, postura, passei a ser mais responsável.” 4. “Estou mais disciplinado...” 5. “Sou uma pessoa mais responsável.” 	Estratégias de amparo (<i>splinting</i>)
O que dizem os novos polícias sobre o seu desenvolvimento pessoal	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Estou mais madura.” 2. “É uma mudança radical, ganha-se maturidade e autoridade.” 3. “Aqui há regras e nós ao adquirirmos essas regras, também de certa forma estamos a evoluir.” 4. “Tenho os olhos mais postos no futuro, cresci.” 5. “O polícia vai-se construindo, vai sempre crescendo.” 	Estratégias de enriquecimento (<i>enriching</i>)

Mecanismos de Autoverificação e Validação

A dimensão teórica, mecanismos de auto verificação e validação, é formada pelas categorias: socialização e modelos de identidade de papel (Tabela 13).

A categoria, socialização, refere-se a estratégias de acolhimento e integração na EPP com influência na validação das identidades profissionais em construção que decorrem das experiências vivenciadas com o grupo de pares.

A categoria, modelos de identidade de papel, refere a relevância do papel dos superiores hierárquicos, dos polícias mais antigos e dos instrutores, os quais contribuem para a aprendizagem da função policial e dos valores da profissão.

Tabela 13 - Dimensão: mecanismos de autoverificação e validação - 1ª vaga

Códigos de primeira ordem e respetivos exemplos		Categorias
Os recém-admitidos falam da sua adaptação ao papel profissional	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Aprendi a conviver numa camarata com mais pessoal, muitas horas com as mesmas pessoas.” 2. “O mais difícil foi a Ordem Unida, não estava habituado.” 3. “O facto de andarmos junto e formarmos é bom.” 	Socialização
Relatos sobre a exemplaridade do seu papel na sociedade, e da importância dos modelos (instrutores)	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Somos instruídos a ser um exemplo a seguir...” 2. “Alguns, quase todos, são modelos a seguir, pela postura, maneira de organizar o que vão dizer...” 3. “Tenho um instrutor que gosto da maneira de ser dele, reconheço-lhe autoridade, é uma pessoa muito...muito fixe” 	Modelos de identidade de papel

Crescimento da Identidade

No respeitante à dimensão teórica, crescimento da identidade, esta é formada pelas categorias: competências percebidas, e autoestima e identificação (Tabela 14).

A categoria, autoeficácia, refere-se aos contributos do CFA relevantes para a aquisição e desenvolvimento de competências centrais ao exercício da função policial, como sejam, conhecimentos técnicos e práticos ao nível do trabalho policial, bem como das normas e padrões de conduta esperados.

A categoria, autoestima, respeita à autoconfiança, segurança, valor pessoal e outros aspetos que contribuem para a manutenção de uma auto-imagem positiva e congruente com a função e identidade profissional de polícia.

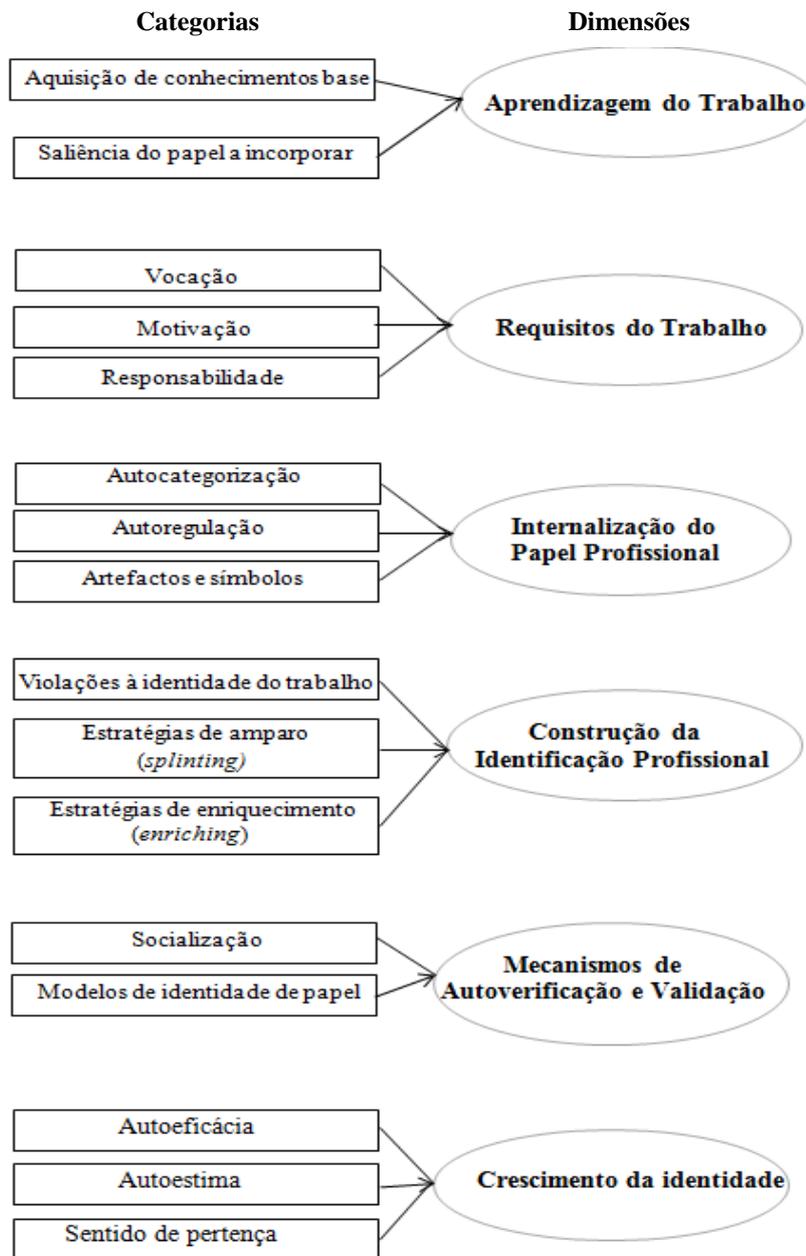
Por último a categoria, sentido de pertença, enfatiza a progressiva vinculação do indivíduo à comunidade policial através do reforço do vínculo afetivo entre pares e da consciencialização da sua pertença a este grupo profissional.

Tabela 14- Dimensão: crescimento da identidade - 1ª vaga

	Códigos de primeira ordem e respetivos exemplos	Categorias
Relatos sobre as competências consideradas necessárias à eficácia no trabalho, ao reforço da autoestima e do sentido de pertença	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Um polícia precisa de ter postura, perfil e caráter.” 2. “O mais importante é a aquisição dos comportamentos.” 3. “Desde o momento que entrei para aqui até hoje já evolui bastante a nível de conhecimentos e competências...” 4. “Um polícia tem de ser humano, fazer, cumprir a lei e ter postura dentro da sociedade.” 5. “Um polícia é conseguir transmitir à sociedade e às pessoas com quem vamos lidar diariamente o que nós estamos a aprender na escola.” 6. “Um polícia tenta transmitir um ar seguro de si” 	Autoeficácia
	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Sinto-me bastante importante por estar aqui num Instituto de Polícia” 2. “Penso-me como polícia e não como civil, sinto-me mais importante” 3. “A minha autoestima aumentou” 4. “Estou mais confiante na vida” 	Autoestima
	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Estou-me a fazer polícia através das aulas e do espírito de grupo.” 2. “Se não houver aquele espírito de grupo não funcionará...” 3. “Nós já interiorizamos o que é ser polícia através da vivência com os polícias.” 	Sentido de pertença

Para um melhor entendimento, resumem-se na figura 4 os resultados da 1ª vaga de entrevistas, onde emergiram 6 dimensões teóricas que agregam um total de 16 categorias.

Figura 4 – Síntese dos resultados da 1ª vaga de entrevistas



Resultados da Segunda Vaga de Entrevistas

Entre as entrevistas realizadas em T1 e T2 decorreu um lapso temporal de aproximadamente 2 anos. Em T2, a maior parte das categorias sofreram alterações decorrentes das mudanças que corporizam o percurso de edificação do “ser” polícia. Não obstante, mantêm-se as seis dimensões teóricas: 1) descrição do trabalho; 2) requisitos do trabalho; 3) internalização do papel profissional; 4) construção da identificação profissional; 5) mecanismos de autoavaliação e validação; 6) crescimento da identidade. A modificação verificada deslinda o processo de transformação, pelo qual passam os novos agentes, no sentido da construção das suas identidades profissionais.

A natureza longitudinal desta investigação permitiu, desta forma, identificar os fatores e tipificar os mecanismos através dos quais ocorrem mudanças no indivíduo, ao longo do tempo e no contacto com a profissão, um dos objetivos deste estudo.

Descrição do Trabalho

A dimensão teórica, descrição do trabalho, é formada pelas categorias: aprendizagem em contexto real e experiência e desempenho (Tabela 15).

A categoria, aprendizagem em contexto real, reflete a elevada importância dos conhecimentos e competências que advêm da experiência prática associada ao trabalho policial, colocando em segundo plano o contributo do CFA.

A categoria, experiência e desempenho, está intimamente ligada à aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e comportamentos exigidos para o exercício das funções próprias de uma profissão. O sentimento de autoeficácia, vinculado pela perceção de sentir-se capaz no desempenho da sua atividade, é reforçado pela experiência. Este aspeto é revelador da ideia do contributo do CFA, ser menor do que aquele que advêm da prática profissional, e por isso, menos relevante para o desempenho das funções de polícia, sendo a experiência profissional determinante da perceção de autoeficácia.

Tabela 15 - Dimensão: descrição do trabalho - 2ª vaga

Códigos de primeira ordem e respetivos exemplos	Categorias	
<p>Relatos sobre a aprendizagem do trabalho em contexto real, a experiência profissional, a autoeficácia e o desempenho</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. " A verdadeira aprendizagem é na rua, com colegas mais antigos, com o trabalho do dia-a-dia, com as adversidades da profissão.Sinceramente na Escola aprende-se muita teoria que na rua não vai fazer muita falta. (...) na minha opinião o curso de agentes tem que ser ainda mais prático." 2. "A transformação é aqui fora quando saímos da escola, é onde pomos em prática aquilo que aprendemos. Mais tarde e já “dentro” da Instituição Policial, e depois de estar em contacto permanente com a realidade, aí sim já me revejo enquanto Polícia ...” 3. "De forma alguma aprendi a ser Polícia na EPP. Foram importantes os saberes transmitidos pelos formadores e as suas experiências como Polícias, foram bons alicerces e importantes na formação da nossa estrutura que se quer muito forte, na transmissão de alguns valores, sem dúvida algumas muito úteis, os estágios também foram muito importantes, mas o sentimento de que aprendi a ser Polícia aparece mais tarde.” 	<p>Aprendizagem em contexto real</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Ser Polícia é estar sempre disponível para ajudar o próximo, ser isento, respeitador, humilde e ter muita vontade de trabalhar, nunca se acomodando, temos que estar sempre atualizados, acompanhando a evolução da nossa sociedade." 2. "Ser polícia é ser uma pessoa humilde, justa e íntegra no que está a fazer, transmitir à população que podem contar com a polícia, e não ter medo de assumir os seus atos." 3. "Ser bom polícia não é passar multas mas sim ter bom senso, ter coração, e acima de tudo ter profissionalismo, pois o que as pessoas esperam da polícia é que esta lhes resolva os problemas, não que traga ainda mais." 4. "O mais importante nesta profissão é eficácia do serviço prestado, sentir-me útil, sentir-me bem comigo mesma e com os outros." 5. "Sou e sinto-me totalmente Polícia. Ser polícia é exatamente isto que estou a viver: apanhar bandidos, suspeitos de prática de crimes, levá-los à justiça, fazer com que as pessoas sintam orgulho em nós pois apanhamos os culpados!" 	<p>Experiência e desempenho</p>

Requisitos do Trabalho

No que diz respeito à dimensão teórica, requisitos do trabalho, esta é constituída pelas categorias: dedicação à causa pública e empenho e responsabilidade (Tabela 16).

A categoria, dedicação à causa pública reforça os resultados encontrados na primeira vaga, é reiterado o sentimento de utilidade pública desta profissão, da necessidade da vocação para abraçar esta profissão e que esteve na origem da escolha de carreira, bem como a motivação para a causa pública, através da participação ativa no cumprimento da missão da PSP, mesmo perante as adversidades desta profissão.

Por fim a categoria, empenho e responsabilidade, refere uma perceção de maior sentido de eficácia, patente na demonstração e reconhecimento do seu contributo efetivo na concretização dos objetivos operacionais da PSP à medida que vai tendo mais experiência na função. O crescente sentido de responsabilidade, que acompanha os novos agentes de polícia, no trabalho quotidiano, revela a interiorização do sentido de dever, inerente ao desempenho da função policial.

Tabela 16 - Dimensão: requisitos do trabalho - 2ª vaga

Códigos de primeira ordem e respectivos exemplos	Categorias
<p>Relatos sobre a natureza social e grau de exigência da função policial. A crescente consciencialização do valor da experiência em contexto real para a eficácia policial e para a concretização da função social da profissão.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "É mais do que uma simples profissão, para mim é uma vocação, uma concretização de olhos postos no bem comum, servindo o público em geral, sem me servir." 2. "Polícia é uma profissão pela qual há que ter gosto em sê-lo, visto ser uma função que exige muito de nós em que por vezes nos afastamos um pouco da nossa vida pessoal, a nível de horários é muito exigente, onde se trabalha por turnos e aos fins-de-semana." 3. "Eu penso que até agora tenho tentado ser um bom polícia, tenho retirado boas influências para ser cada vez melhor. Trabalhar com dedicação em função da sociedade com o devido respeito pela vida dos cidadãos e pelo bem comum, não medindo esforços e sem benefício próprio." 4. "Todos os dias trabalho com dedicação tento sempre fazer o que me compete, sou honesto, coerente e responsável, tento sempre fazer o meu melhor e contribuir para uma sociedade melhor." 	<p>Dedicação à causa pública</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. "A minha experiência diz-me que um polícia deve todos os dias trabalhar com empenho, sempre com responsabilidade, honestidade, coerência." 2. "Neste tempo na Polícia muita coisa mudou, pois o sentido de responsabilidade aumentou muito, agora sinto e vejo os problemas da sociedade com outros "olhos", mas a mudança que esta responsabilidade me deu faz-me sentir melhor cidadão." 3. "Não foram muitas as mudanças ao nível da responsabilidade porque eu anteriormente já trabalhava e era bastante responsável." <p>Empenho e responsabilidade</p>

Internalização do Papel Profissional

Quanto à dimensão teórica, internalização do papel profissional, esta é constituída pelas categorias: autodefinição e violações à identidade profissional (Tabela 17).

A categoria, autodefinição, manifesta a aceção de si próprios enquanto polícias, a consolidação da interiorização dos valores e missão subjacentes à profissão de polícia.

É manifesto o elevado sentido de responsabilidade que os novos agentes adquiriram na prática profissional. Relativamente à categoria, violações à identidade profissional, respeita à incongruência entre o que são e o que fazem, ou entre as expectativas acerca do que pensavam ser a função policial e as funções que lhe estão na realidade acometidas.

Um aspeto relevante recai na ainda fraca perceção de autoeficácia assumida por alguns dos novos polícias. Este facto evidencia, a consciencialização do grau de exigência funcional, donde deriva um sentimento de carência de conhecimentos e experiência, relevantes para o exercício da função.

Tabela 17 - Dimensão: internalização do papel profissional - 2ª vaga

	Códigos de primeira ordem e respetivos exemplos	Categorias
<p>Relatos sobre o sentido de si enquanto polícias, através da transformação operada pela alteração dos padrões de identificação profissional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Sim, isso significa que psicologicamente já interiorizei que sou polícia e quais são as minhas funções." "Ser polícia não é só quando se veste uma farda, ou se está a trabalhar, esta é a diferença da maioria das profissões, isto porque se eu estiver de folga na terra (Coimbra), e vir uma pessoa a ser assaltada, não vou ficar quieto a olhar, vou intervir, ou outra situação qualquer que não possa intervir diretamente, posso sempre chamar via 112." 2. "Sou polícia e sinto-me como tal, mas apercebo-me que o "sentir-me Polícia" é um sentimento crescente, ou seja, não é o facto de vestir uma farda de Polícia que me irá tornar num, é necessário aprender a agir como tal, saber interagir com as pessoas, estar constantemente atualizado, basicamente é resolver os problemas daqueles que precisam quando estes já não têm como, não sabem ou têm medo de resolver." 3. "Sem qualquer dúvida um polícia é polícia a tempo inteiro, 24 sobre 24 horas, não há maneira de ir para casa e mudarmos isso." 	<p>Autodefinição</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Ainda não sei o suficiente para o ser mas tento todos os dias alcançar esse ideal de bom polícia." 2. "Com 2 anos de polícia ainda não se sente verdadeiramente o que é ser polícia, ser polícia significa poder ajudar o cidadão a viver em harmonia em sociedade. O mais complicado é fazer com que, aqueles que comentem ilícitos, crimes, sejam apanhados e levados a justiça para que paguem pelo que fizeram o que às vezes não é possível por diversos motivos." 3. "Confrontamo-nos com muitos aspetos que muitas vezes não sabemos o que fazer como reagir, a vida é mesmo assim imprevisível, uma explosão de emoções, fatos inexplicáveis de perder o juízo..." 	<p>Violações à identidade profissional</p>

Construção da Identificação Profissional

No que respeita à dimensão teórica, construção da identificação profissional, esta é constituída pelas categorias: estratégias de enriquecimento e estratégias de amparo (Tabela 18).

Quanto à categoria, estratégias de enriquecimento, esta ilustra, de forma muito marcante, um conjunto de mudanças atitudinais e comportamentais ao nível pessoal e profissional desde que os novos polícias concluíram o CFA e iniciaram o pleno exercício da sua função policial. As principais mudanças sentidas dizem respeito, por um lado, a percepções de maior maturidade e responsabilidade e, por outro lado, a sentimentos de maior autoeficácia; ambas as situações reveladoras da utilização de estratégias de enriquecimento (*enriching*) na construção da identidade profissional.

Relativamente à categoria, estratégias de amparo, esta traduz algumas incongruências entre o conceito profissional e o trabalho que alguns dos novos agentes de polícia desenvolvem, sendo notória a percepção de algumas limitações que os impede de se sentirem, verdadeiramente, polícias, necessitando para isso, da aprendizagem resultante da experiência profissional.

Tabela 18 - Dimensão: construção da identificação profissional - 2ª vaga

Códigos de primeira ordem e respectivos exemplos	Categorias
<p>O que dizem os novos policiais sobre o seu desenvolvimento pessoal. É neste processo de transformação do candidato em polícia que se traduz o processo de construção e consolidação da sua identidade profissional.</p> <p>Relatos sobre modificação de comportamentos e atitudes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Acho que me tornei uma pessoa mais forte, mais capaz muito mais independente, consegui isso a ver que comparada com outras pessoas não tenho problemas, estou longe da minha família mas estou bem." 2. "Nos primeiros tempos sentia-me mais um suporte que propriamente um agente, havia muita dependência dos elementos mais antigos e com mais experiência, todavia esse sentimento de insegurança desapareceu com o acumular de ocorrências e novas experiências." 3. "A postura, a forma de ver o mundo. Não olho para o que se passa à minha volta da mesma forma, gosto de dizer que ganhamos uma visão mais azul do mundo." 4. "Creio que me tornei menos emocional (mais frio), derivado às situações de stresse vividas diariamente no trabalho." 5. "Mudou tudo, a minha independência, a minha maneira de ser com as pessoas, a maneira de pensar, sinto-me diferente sei que cresci..." 6. "Adquiri muitos conhecimentos alguns dos quais pus em prática, quero aprender mais, o que faz de mim uma pessoa melhor preparada, madura, não dá para enganar somos o centro das atenções a farda diferencia, somos o ponto de socorro."
<p>Relatos sobre percepções incongruentes com a realidade esperada</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Ainda não sei o suficiente para o ser mas tento todos os dias alcançar esse ideal de bom polícia." 2. "Com 2 anos de polícia ainda não se sente verdadeiramente o que é ser polícia. Ser polícia significa poder ajudar o cidadão a viver em harmonia em sociedade." 3. "Não lhe vou dizer que sou bom polícia acho que me falta passar por muito, talvez daqui a uns anos consiga dizer-lhe." 4. "Após passar por um período de alguma insegurança e desconfiança sobre tudo o que me rodeia, porque a profissão também nos traz destas coisas, passo a passo e lentamente vou-me tornando naquilo que eu escolhi..."

Mecanismos de Autoavaliação e Validação

No que concerne à dimensão teórica agregada, mecanismos de autoavaliação e validação, esta é formada pelas categorias: espírito de corpo e modelos de identidade de papel (Tabela 19). A categoria, espírito de corpo, refere-se a processos originados pela influência da interação com o grupo, que decorrem da experiência profissional e que têm influência na validação das identidades profissionais que estão a formar, com especial relevância para a camaradagem que se vive nas várias esquadras e em todos os ambientes policiais

Relativamente à categoria, modelos de identidade de papel, esta salienta a importância do exercício da boa liderança dos superiores hierárquicos, o apoio e a exemplaridade proporcionados, fundamentais para o contributo, esperado, na gestão e desenvolvimento dos subordinados, quer a nível pessoal, quer a nível profissional.

Tabela 19 - Dimensão: mecanismos de autoavaliação e validação - 2ª vaga

Códigos de primeira ordem e respectivos exemplos	Categorias	
<p>Os novos agentes falam da sua adaptação às exigências do papel profissional, esta realidade traduz a importância da componente relacional para o exercício da profissão.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Para além de sermos colegas de trabalho conseguimos estabelecer uma relação entre nós de amizade e confiança, o que é, na minha opinião, o mais importante." 2. "Os meus colegas de agora, aqueles com quem faço serviço, sei que posso contar com eles e mais aqueles que são da minha secção, pois convivo mais tempo e conheço melhor estou mais à vontade." 3. "Espírito de grupo é fundamental na Polícia. Ser colega é uma obrigação na Polícia porque um colega ajuda o outro por dever, por obrigação, porque o seu papel profissional assim o exige, mas na Polícia em maior parte das vezes existe uma relação mais que colega, que é uma grande amizade particularmente nos grupos onde se trabalha." 4. "Penso que todos nós quando chegamos a Lisboa para começar a exercer a nossa profissão, o fator camaradagem acaba por ser determinante para a adaptação e mais tarde para a aquisição de conhecimento a nível policial." 	<p>Espírito de corpo</p>
<p>Relatos sobre a importância do papel dos superiores hierárquicos na validação de comportamentos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. "O mais importante é que eu sinta que ao olhar para o mesmo, veja nele um modelo a seguir, nomeadamente tentar a união entre todos os elementos da esquadra, o respeito e a interajuda." 2. "Um superior hierárquico tem que saber muito bem motivar os elementos Policiais e além disso apoiá-los, no caso de um Comandante de Esquadra não é só estar no gabinete mas sim pisar o terreno acompanhar o dia-a-dia de perto e mais do que ninguém estar disponível 24 horas para se deslocar à esquadra ou à área para apoiar os subordinados." 3. "Conheço superiores hierárquicos (oficiais) que tem um vasto conhecimento Policial e são grandes profissionais, e que passam uma grande motivação para o resto do efetivo desempenharem bons serviços. Aprendemos muito com eles, e em certas situações precisamos recorrer a eles, face ao seu conhecimento e também ao estatuto que têm na sociedade." 	<p>Modelos de identidade de papel</p>

Crescimento da Identidade

No respeitante à dimensão teórica agregada, crescimento da identidade, esta é formada pelas categorias: autoeficácia e experiência e identidade profissional (Tabela 20).

A categoria, autoeficácia, esta salienta as mudanças sentidas pelos novos agentes em termos profissionais, sentem-se mais capazes de aplicar os conhecimentos adquiridos para melhor desempenharem as suas funções.

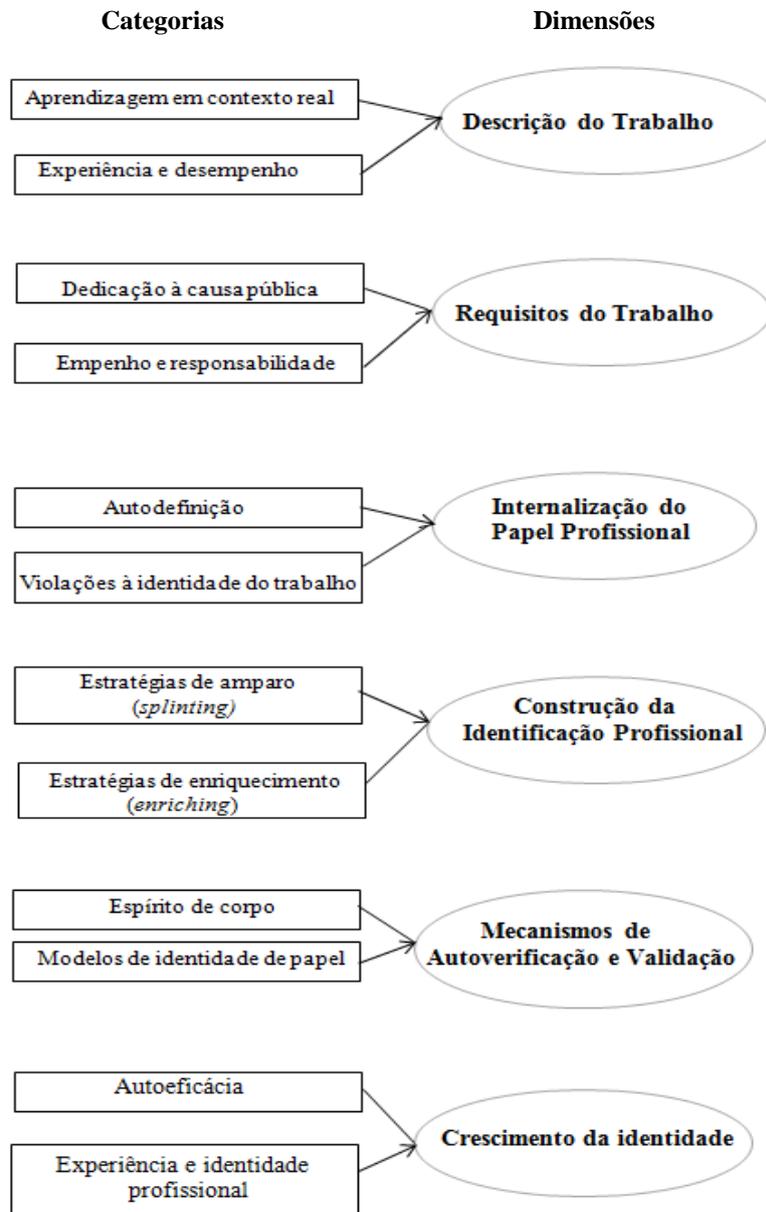
A categoria, experiência e identidade profissional, inclui não só, a aquisição e reforço de competências, mas também aspetos de natureza identitária fundados nas dinâmicas em contexto de trabalho. Estamos perante a perceção de competências associadas a diferentes padrões de identificação, que, por sua vez, se conjuga na relação entre estes e a construção da identidade profissional.

Tabela 20 - Dimensão: crescimento da identidade - 2ª vaga

Códigos de primeira ordem e respetivos exemplos	Categorias	
Relatos sobre as mudanças na perceção de autoeficácia e o reforço das competências pela experiência de trabalho e os efeitos na identidade.	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Sim sinto-me polícia, isso significa ser útil para a sociedade, e que tenho aptidões físicas, morais e psicológicas para o ser." 2. "Sim, sou um bom polícia. Saber aplicar todo o conhecimento, mas com coerência e respeito pelo cidadão. Fazer uso da posição, mas para obter tudo o que seja benéfico para o desempenho e resolução dos problemas. " 	Autoeficácia
	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Significa que ao longo destes dois anos de trabalho já aprendi e adquiri muitos conhecimentos para me poder sentir um verdadeiro polícia." 2. "Adquiri mais conhecimentos, mais autoconfiança." 3. "A maneira de pensar muda sempre um pouco e adquiri conhecimentos novos." 	Experiência e identidade profissional

À semelhança do que foi feito para os resultados da 1ª vaga de entrevistas, resumem-se na figura 5 os resultados da 2ª vaga de entrevistas, das quais emergiram 6 dimensões teóricas que agregam um total de 12 categorias.

Figura 5 – Síntese dos resultados da 2ª vaga de entrevistas



Este trabalho permitiu-nos acompanhar o crescimento da identidade profissional dos recém-admitidos na PSP, desde a sua entrada no curso de formação e por um período de 2 anos. A visão ampla do processo de construção da identidade profissional que este estudo permitiu, identificou as fases e, nestas fases as dinâmicas que se vão operando no indivíduo ao nível pessoal e profissional (ver Fig. 6), ao longo do período de tempo analisado, no contacto com a profissão de polícia e nas vivências em contexto de trabalho.

Discussão

O presente estudo, cujo propósito foi o de analisar os processos e dinâmicas de construção da identidade profissional de polícia, recorreu a entrevistas semiestruturadas, em dois momentos distintos. Os participantes foram, deste modo, entrevistados num primeiro momento que coincidiu com o início do CFA, e num segundo momento, dois anos após a primeira vaga de entrevistas, ou seja, cerca de um ano e meio, em pleno exercício efetivo de funções, uma vez que o CFA teve a duração de 9 meses. A realização de um estudo longitudinal, de cariz qualitativo, é uma oportunidade para se examinarem os processos de construção da identidade, sendo impraticável através de estudos descritivos que não comportam uma dimensão temporal.

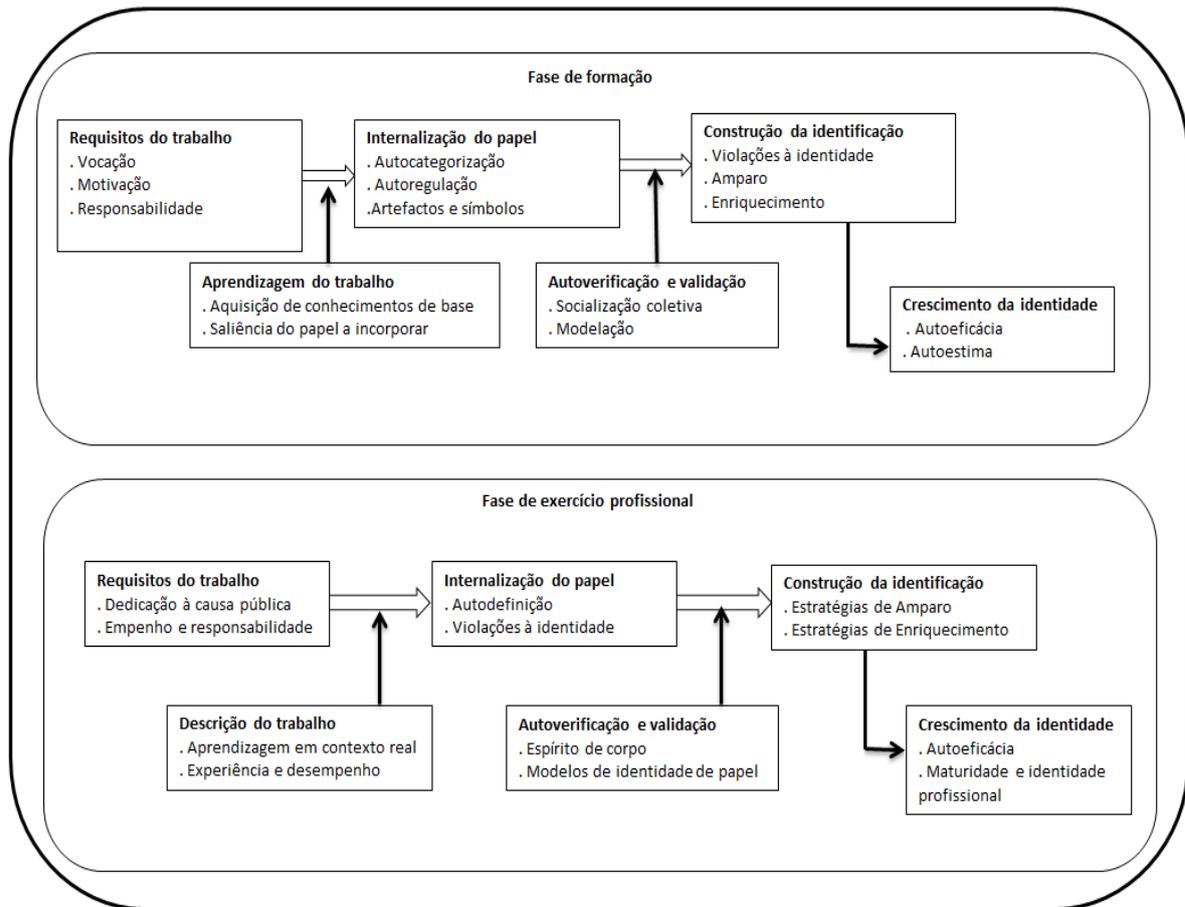
No que respeita à construção da identidade profissional, o nosso trabalho foi baseado na abordagem de Pratt et al. (2006) e, à semelhança destes autores, foi-nos permitido constatar que também a nossa amostra revelou mudanças sistemáticas na identificação profissional. Estas modificações devem-se à exposição a estímulos de ordem social e profissional, destacando-se as decorrentes das exigências do contexto de trabalho e das ligações profissionais.

Das razões que concorrem para estas modificações de nível profissional e social, podemos elencar as que derivam da necessidade de desenraizamento social, por via da deslocalização dos novos polícias, devida à dispersão e abrangência territorial da atividade policial. As áreas de atuação da PSP têm maior confluência nos grandes centros urbanos, facto que explica que um elevado número de polícias aí seja colocado. Por esta via, a maioria destes profissionais tem, no início de carreira, em razão da sua colocação, a necessidade de migrar da sua área de residência para as grandes cidades, sendo forçado ao afastamento do seu núcleo familiar e, por consequência, obrigado a construir um novo círculo social e novas estruturas de suporte.

É neste contexto que a construção das relações no trabalho e a perceção de suporte organizacional se tornam fundamentais para o sucesso e bem-estar destes profissionais. A par de uma profunda exigência em termos emocionais da profissão de polícia, em virtude da natureza “conflituosa” da função e da necessária e fundamental capacidade de intervenção clarividente e isenta do polícia, em todo o tipo de situação, exige sempre, dada a visibilidade desta profissão, um comportamento de acordo com um padrão socialmente reconhecido, onde a identidade pessoal do profissional, ainda que dissonante, se confronta e se conforma de forma continuada, com as exigências de identidade associadas à profissão de polícia.

A figura seguinte resume o modelo que propomos com base nos dados recolhidos. Pela análise da Fig. 6, verifica-se que o modelo de construção da identidade profissional de polícia comporta duas fases, a fase da formação e a fase do exercício profissional, e cada uma é composta por um conjunto de 6 dimensões, onde se agregam as categorias que as fizeram emergir.

Figura 6 – Um modelo de construção da identidade de polícia



Apuramos, neste estudo, que os novos polícias, desde cedo, no percurso feito na PSP, utilizam, para a conformação e reforço da sua identidade profissional, dois tipos de estratégias, presentes na tipologia de Pratt et al. (2006), em concreto, as estratégias de enriquecimento (*enriching*) e as estratégias de amparo (*splinting*). As estratégias de enriquecimento começaram a ser utilizadas logo durante o CFA, no entanto, foi com o início do exercício profissional que estas estratégias se revelaram mais marcantes, tendo levado a mudanças mais profundas, quer ao nível das atitudes, quer ao nível comportamental, o que culminou na interiorização de novos hábitos e regras, ajustados à realidade profissional da

polícia. Estes resultados, para além de encontrarem semelhanças com o estudo de Pratt et al. (2006), encontram sustentação teórica no trabalho de Dutton et al. (2010), o qual alerta para a importância da mudança nas identidades dos colaboradores na fase de adaptação ao contexto de trabalho. Estas mudanças contribuem para a integração e ajustamento do profissional em contexto de trabalho, a par do incremento nas relações de cooperação e solidariedade entre colegas e superiores hierárquicos, assim como para uma melhoria da qualidade dessas relações.

Quanto à utilização de estratégias de amparo, verificámos que a sua utilização decorria de violações à identidade profissional, particularmente, quando os recém-admitidos ou os novos agentes, não percecionavam correspondência entre a formação que recebiam ou o trabalho que desenvolviam, e as conceções pessoais sobre o que consideravam ser “ser polícia”. Estas violações revelaram-se mais frequentes quando os entrevistados se encontravam a frequentar o CFA e menos frequentes quando os novos agentes já se encontravam no exercício efetivo de funções. Nestas circunstâncias, os indivíduos referiam ainda não se sentirem polícias, uma vez que detetavam ou que lhes faltava conhecimentos importantes para o exercício pleno da função, ou que o trabalho que desempenhavam estava aquém das expectativas pessoais sobre o que pensavam ser o trabalho de polícia. Este resultado apresenta destacada relevância em contexto policial (e não só), na medida em que para o bom desempenho das funções, assim como para o desenvolvimento de relações saudáveis no local de trabalho, é importante uma autoavaliação positiva da sua identidade profissional (Dutton et al., 2010). Contrariamente, uma autoavaliação negativa da identidade profissional pode constituir um obstáculo relativamente ao sentido de autoeficácia e, esse aspeto, influenciar negativamente a satisfação no trabalho, a implicação afetiva e o bem-estar (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003).

No que concerne aos resultados obtidos nas restantes dimensões teóricas, foi possível perceber que a dimensão aprendizagem no trabalho e descrição do trabalho focam os conteúdos e processos de trabalho, adquiridos ao longo do tempo, quer em contexto de formação, quer em contexto profissional. Os conteúdos e processos aprendidos mostraram, também, ter influência nas dinâmicas da construção da identidade profissional na medida que facilitaram, grandemente, o desempenho profissional, sendo esse conteúdo mais marcante quando os novos agentes contactam com a realidade profissional. A aprendizagem relativa aos processos, conteúdos e procedimentos do trabalho policial constituem uma base para a construção da nova identidade profissional que, por um lado, se torna mais complexa e estável e, por outro lado, permite uma melhor adaptação à realidade laboral, assim como potencia a

qualidade das relações estabelecidas em contexto de trabalho (Dutton et al., 2010). Com a passagem do CFA para o contexto de trabalho, os novos policiais passaram a privilegiar o “saber fazer” próprio da profissão em vez do “saber-saber” transmitido ao longo do Curso de Formação de Agentes, sendo a experiência profissional adquirida uma mais-valia na avaliação que estes agentes fazem dos seus desempenhos.

Relativamente à dimensão teórica requisitos do trabalho, é notória a grande ênfase colocada na vocação para se optar pela profissão de polícia, estando associado a este fator outros aspetos, como a motivação e o sentido de responsabilidade. De um modo geral, os aspetos mencionados como requisitos do trabalho de polícia mantêm a sua relevância para os entrevistados, independentemente do momento em que estes foram sujeitos às entrevistas. A exceção a esta tendência, diz respeito à perceção do valor social da função policial e ao sentimento de responsabilidade, que se revela de maior intensidade no segundo momento de entrevistas, isto é, quando os novos agentes já se encontravam no ativo há cerca de ano e meio e que revela forte orientação para a comunidade, assim como a preocupação dos agentes em serem úteis à sociedade. Ao nível da construção das identidades profissionais, são vários os investigadores que assumem que a presença de qualidades virtuosas (por exemplo, dedicação, altruísmo), bem como de comportamentos orientados pelo motivo paixão, promovem a construção de identidades profissionais positivas, assim como facilitam a construção de relações interpessoais de qualidade no contexto de trabalho (Dutton et al., 2010).

Na dimensão teórica internalização do papel profissional, podemos constatar que no período de tempo decorrido entre a admissão e os 2 anos de antiguidade na PSP, é manifesta uma mudança a nível comportamental e na perceção de si próprios. Esta mudança deve-se à interiorização dos valores da profissão de polícia e à tomada de consciência, relativa à exigência de elevado sentido de responsabilidade no quotidiano da prática policial. Alguns dos novos agentes assumem ainda uma certa relutância na assunção plena do sentido de si, enquanto policiais, sendo que esta particularidade se fundamenta na avaliação da autoeficácia e é devida à perceção de que ainda lhes falta adquirir conhecimentos e experiência relevantes para o exercício da função, o que configura uma violação à identidade profissional. A perceção de competência está associada a diferentes padrões de identificação profissional, à semelhança dos resultados do trabalho desenvolvido por Pratt et al. (2006).

Quanto à dimensão teórica construção da identificação profissional, verificou-se existir uma melhor conciliação entre as identidades profissionais dos entrevistados e o trabalho desenvolvido quando estes já se encontravam no ativo, o que sugere que a vivência da prática profissional reforça a identificação profissional, ao longo do tempo, por comparação ao

período que reporta ao processo formativo inicial. Esta alteração nos padrões de identificação conduz à interiorização dos valores, normas e regras de conduta que caracterizam o trabalho de polícia e tem relação com o processo de construção da identidade profissional (Pratt et al., 2006). Não obstante, verificou-se, em ambos os momentos de recolha de dados, a existência de violações à identidade profissional, sendo estas mais salientes no momento em que os entrevistados frequentavam o CFA. Esta constatação pode, em parte, dever-se a uma ainda fraca vivência no seio da cultura e prática profissional, levando os recém-admitidos a não se sentirem, ainda, polícias. No entanto, já no decorrer da atividade profissional alguns dos agentes sentiam, também, limitações em termos de conhecimentos, ou seja, percecionavam ser necessário adquirir mais experiência na função. Associada à percepção de falta de conhecimento e competências importantes para o desempenho do trabalho policial, alguns dos novos agentes revelaram não se sentirem plenamente confiantes da sua eficácia, e por isso “verdadeiros” polícias, mesmo após o decurso de ano e meio, no exercício de funções. Todavia, estes constituem uma minoria (três indivíduos no conjunto da amostra de 30 entrevistados).

No que diz respeito à dimensão mecanismos de autoavaliação e validação, os entrevistados reconheceram o importante papel do grupo de pares e dos seus superiores no fortalecimento das suas identidades profissionais. Durante o CFA são fatores determinantes o bom ambiente entre os colegas de curso no reforço das aprendizagens, assim como a orientação, monitorização e *feedback* dos instrutores na promoção do desenvolvimento pessoal e profissional. Após o início da sua atividade policial, nas esquadras onde são colocados, o espírito de grupo entre colegas é a forma de fortalecerem a união, a interajuda e a cooperação, e a liderança empreendida pela hierarquia, a motivação e o constante desenvolvimento pessoal e profissional. Este resultado vai ao encontro dos evidenciados na literatura, na medida que a coesão do grupo e o suporte organizacional percebidos são variáveis com influência na motivação e satisfação do colaborador (Rhoades & Eisenberger, 2002), assim como são referidos como facilitadores da superação de situações negativas que decorram do contexto de trabalho (Lazarus & Folkam, 1984).

Por fim, no que respeita à dimensão crescimento da identidade, foi possível observar que os entrevistados percecionam níveis acrescidos de competência, assim como exibem padrões de identificação mais fortes com a sua profissão e com a própria PSP, processo que apresentamos na Fig. 7. Em ambos os casos, as constatações relatadas mostraram-se mais salientes depois dos novos agentes estarem no ativo, o que nos leva a pensar que as vivências decorrentes do contexto profissional permitem fortalecer as competências adquiridas durante

o curso, bem como adquirir novas competências, o que, por um lado, promove mudanças importantes no sentido da consolidação da identidade profissional de polícia, e por outro lado, fortalece a identificação com a instituição de trabalho. Também este resultado se encontra alinhado com a aceção de Dutton et al. (2010), na medida que a aprendizagem decorrente da experiência de trabalho é uma fonte de avaliação para o indivíduo, o que influencia a forma como este se percebe e o valor que a si atribui.

Importa salientar que, apesar das dimensões descritas terem apresentado uma evolução, as modificações encontradas resultam de um processo dinâmico e interdependente, no qual as alterações numa dimensão, influenciam e são influenciadas pelas alterações nas restantes dimensões. Percebe-se, assim, que o indivíduo que se candidata à PSP traz consigo um conjunto de crenças, emoções e expectativas, que estão na base da sua escolha profissional. É, no entanto, à medida que o indivíduo contacta diretamente com as estruturas da PSP, que o padrão de identificação sofre alterações mais profundas. A princípio, e como forma de preparar os recém-admitidos para os desafios futuros, a PSP integra-os num estágio de formação intensivo, o Curso de Formação de Agentes (CFA). Durante este curso, aprendem as normas e padrões de conduta da PSP, para além de todo um conjunto de conhecimentos teóricos e práticos que constituem a base da formação policial. O recém-admitido começa, desta forma, uma fase progressiva de ajustamento das crenças e emoções iniciais à nova realidade. Ainda nesta etapa, toda a informação partilhada e *feedback* recolhido, sobre si e o seu desempenho, são determinantes no modo como o próprio se percebe e avalia, enquanto futuro polícia.

Os resultados deste estudo revelaram que a percepção do contributo do CFA é positiva, no entanto, quando concluído este período de formação, os recém agentes policiais, confrontam-se com novos desafios e exigências, pelo que o modo como irão dar resposta a esses desafios, o grau de sucesso com que cumprirão os seus deveres, assim como o suporte prestado pela organização e pelos pares e superiores hierárquicos serão fatores determinantes na transformação, reforço e estabilização das suas identidades profissionais e, também, na manutenção dos padrões de identificação com a profissão de polícia.

Em suma, os resultados do presente trabalho mostraram-se congruentes com os resultados obtidos por Pratt et al. (2006), quando, desde uma fase inicial, se revelaram mudanças sistemáticas na identificação profissional de polícia, patente nas transformações, no sentido de si, percebidas no tempo decorrido entre a primeira e a segunda onda de entrevistas, para fazer face às exigências do trabalho. À semelhança destes autores, as mudanças ao nível da identificação profissional nos polícias, variam no grau de intensidade.

As mudanças mais ligeiras eram reveladoras de uma compreensão mais aprofundada da identidade profissional, enquanto as mudanças mais intensas envolviam mudanças drásticas na identidade profissional e estavam associadas a mudanças no contexto de trabalho em termos de conteúdos e/ou processos.

Esta investigação permitiu confirmar o recurso à utilização de estratégias diferenciadas no sentido da construção da identidade profissional, desde que os novos polícias entraram no curso de formação de agentes. Os recém-admitidos, utilizavam estratégias de enriquecimento, o que significa que os princípios básicos da identidade permanecem os mesmos, mas a compreensão torna-se mais profunda, mais variada e rica. Estas estratégias foram utilizadas em fase muito precoce, levando todavia a mudanças mais profundas, quando já se encontravam em efetividade de funções, mostrando por esta via, que os ciclos de aprendizagem do trabalho estão associados aos ciclos de aprendizagem da identidade.

Quanto à utilização das estratégias de amparo, verificada nos casos em que a identidade prévia do novo polícia ampara a, ainda fraca, identidade definida pela profissão, verificamos que a sua utilização decorria de violações à identidade profissional, quando não percecionavam correspondência entre a formação ou trabalho que desenvolviam e a sua conceção do “ser polícia”, fornecendo uma identidade provisória, até que a identidade profissional tenha a oportunidade de se fortalecer, através do reforço de competências e da perceção de autoeficácia. Segundo Pratt et al. (2006), são as violações de integridade da identidade no trabalho, e não a iniciação na profissão, que motiva a modificação da identidade.

Não obstante o presente estudo resultar de uma análise de dois anos, mais tempo de acompanhamento era requerido por forma a averiguar se, em fase posterior, os novos polícias, fariam uso da estratégia remendar (*patching*). Esta estratégia resulta de uma má combinação entre a identidade e o trabalho, levando a que sejam utilizadas identidades alternativas que auxiliem o indivíduo a encontrar sentido no trabalho que desenvolve.

Os resultados deste estudo permitem-nos afirmar que, apesar dos momentos de formação serem importantes para a profissão de polícia, a aprendizagem da função policial e o processo de construção da identidade profissional são profundamente influenciados pela socialização dos agentes em contexto real de trabalho e pela experiência que advém da prática profissional no terreno, contribuindo decisivamente para o desenvolvimento do compromisso com a profissão, como uma carreira para a vida e, de uma identidade comum, um sentimento de comunidade e de solidariedade entre todos (Freidson, 2001).

A autodeterminação comportamental nos novos polícias, fruto da sua orientação motivacional, constitui uma variável preponderante no processo de construção da identidade profissional. Neste sentido, não obstante os recém-admitidos terem objetivos definidos - o desejo de ser polícia - e este facto constituir uma força impulsionadora da ação (Neves, 2001), a variabilidade dos estados motivacionais é resultado da interação entre as variáveis individuais e situacionais (ver Fig.7). Assim, a conjugação entre o contexto profissional e as orientações motivacionais, mais ou menos autónomas dos novos polícias, resultam num maior ou menor esforço da sua parte, para alcançar o objetivo pretendido e, por esta via, serem ou não capazes de satisfazer as necessidades psicológicas básicas no ambiente social, ou seja, no contexto profissional na PSP (Gagné & Deci, 2005), rumo à realização pessoal e profissional.

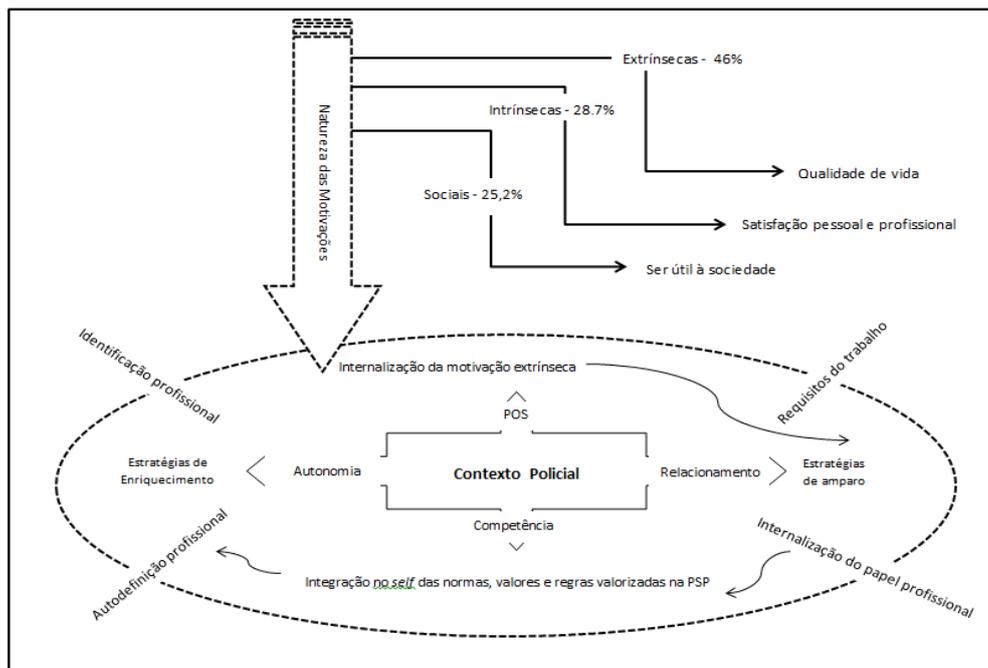
Tanto a motivação intrínseca como a internalização, requerem a satisfação das necessidades psicológicas básicas, que são universais e essenciais para o desenvolvimento humano ideal e integridade (Sheldon, Ryan, Deci & Kasser, 2004), a sua satisfação promove o bem-estar e a sua frustração prejudica a saúde psicológica dos indivíduos. Apenas quando estas necessidades são satisfeitas, os indivíduos têm a vitalidade - a energia disponível para o *self* - que estimula e capacita os novos polícias a agir de forma mais autónoma e persistente, ou seja a energia necessária para se envolverem em estratégias de construção de identidade (Deci & Ryan, 2008), uma vez que, como demonstrado por Moller, Deci, e Ryan (2006), a regulação controlada esgota tal energia.

Os resultados desta investigação permitiram-nos constatar que na evolução verificada ao longo do percurso percorrido por estes novos polícias entre T1 e T2, as necessidades de competência e autonomia que estão subjacentes à motivação intrínseca e que são imprescindíveis para a internalização operar eficazmente, foram verificadas e estão espelhadas nas categorias relativas à internalização do papel profissional e identificação. Todavia, não são suficientes, uma vez que é necessária a satisfação de um terceiro elemento básico — a necessidade de relacionamento — que é crucial para a interiorização da motivação extrínseca (por exemplo, Baumeister & Leary, 1995), o que se percebe neste estudo através da dimensão construção das relações no trabalho e da importância atribuída por estes novos polícias aos seus superiores e ao espírito de grupo.

Dado que o desenvolvimento de uma forte orientação autónoma resulta da contínua satisfação de todas as necessidades básicas, deverá o ambiente na PSP ser propício à satisfação destas necessidades, potenciando a aquisição de competências e o reforço da perceção de eficácia, permitindo a realização autónoma e responsável das atividades profissionais, garantindo o necessário apoio, orientação e *feedback*, a par da dinamização e

fortalecimento das relações no trabalho. Só desta forma, estão criadas as condições para que o novo agente de polícia possa interiorizar os valores da profissão e torná-los parte da sua identidade (Gagné & Deci, 2005).

Figura 7 – As motivações no processo de crescimento da identidade de polícia



Por último, perante os resultados deste estudo e, especificamente, no que respeita ao objetivo que inspirou este nosso trabalho, o de verificar, se, no essencial, o modelo desenvolvido por Pratt et al. (2006), para compreender o papel do trabalho e dos ciclos de aprendizagem da identidade no trabalho, no processo de construção da identidade profissional, foi concretizado, na medida em que se verifica ser também útil para explicar este fenómeno no seio da instituição policial. O estudo das dinâmicas de construção da identidade profissional dos polícias que levamos a cabo neste estudo qualitativo evidenciou que este processo é adequadamente descrito pelas dimensões reveladas, e que estas vão lançar as bases para a construção de um instrumento de medida, deste complexo processo, que seja sensível às dimensões preconizadas no contexto da PSP, do qual nos ocuparemos no estudo seguinte.

ESTUDO III

Este estudo teve como principal objetivo desenvolver e testar um modelo dos fatores antecedentes da força da identidade profissional. Propomo-nos analisar a natureza da relação que existe entre as dimensões da construção da identidade profissional e a força da identidade profissional nos novos polícias.

Tendo por base o papel que a vida emocional e que os fatores motivacionais desempenham na orientação do pensamento e da ação dos indivíduos, tal como descrito no capítulo I desta tese para o caso da implicação afetiva, da satisfação no trabalho e da motivação intrínseca, este estudo tem como objetivo determinar o papel mediador destas variáveis na relação entre as dimensões do modelo de avaliação da construção da identidade profissional de polícia (CIPP) e a força da identidade profissional. Adicionalmente, para além da mediação dos estados afetivos e dos fatores de carácter individual, pretende-se determinar os efeitos de moderação dos fatores de natureza contextual, na relação entre a CIPP e a força da identidade profissional, ou seja, os exercidos pela perceção de suporte organizacional (POS).

Para a concretização dos objetivos enunciados, foi necessário um estudo prévio que consistiu no desenvolvimento de um instrumento de medida que integrasse um conjunto de dimensões relevantes do processo de construção da identidade profissional, que represente adequadamente o contexto policial na PSP, decorrente quer da informação recolhida através das entrevistas realizadas no estudo 2, quer do estado da arte sobre o processo de construção da identidade profissional. Seguidamente, foi concebido um conjunto de indicadores que viabilizasse a medição das dimensões do processo de construção da identidade profissional e, posteriormente, testadas as suas qualidades psicométricas, designadamente, através do estudo das diferentes medidas da sua validade e fiabilidade.

A primeira etapa do estudo 3, para além de pretender contribuir para um modelo de medida da construção da identidade profissional, sensível às dimensões enunciadas no contexto da PSP, pretende também constituir um passo importante do desenvolvimento de uma ferramenta de investigação para académicos e práticos que se interessem por este campo de pesquisa, não só em contexto policial ou militar, mas também noutros contextos organizacionais. A segunda etapa permitiu, através da CIPP, examinar os fatores antecedentes da força da identidade profissional, com manifesta relevância do seu contributo a nível empírico para a explicação do fenómeno da construção da identidade profissional, bem assim como explorar um conjunto de mediadores e de mediadores.

Método

Amostra

Participaram no presente estudo 903 indivíduos que, no ano de 2009, se candidataram à PSP. Do universo de 903 candidatos recém-admitidos, 15,7% residiam no Porto e 13,8% em Lisboa, sendo estes locais os mais expressivos no que respeita ao distrito de residência. Em termos da distribuição, relativamente ao género, é possível constatar que a esmagadora maioria é do género masculino (91,5%). Quanto à idade dos indivíduos que constituem o esta amostra, 47,4% encontravam-se na faixa etária dos 24 aos 26 anos, sendo a média das idades de 24 anos ($DP=1,9$ anos). Relativamente ao estado civil, foi possível constatar que a quase totalidade dos recém-admitidos era solteiro (98,3%). Por fim, a maioria dos indivíduos admitidos à PSP em 2009 tinham o 12º ano de escolaridade (74,4%). Os dados relativos à caracterização da amostra podem ser observados na Tabela 21.

Tabela 21 – Caracterização sociodemográfica da amostra do estudo 3

Distrito de Residência		Género	
Aveiro	4,6%	Masculino	91,5%
Beja	1,8%	Feminino	8,5%
Braga	7%		
Bragança	4,1%	Idade	
Castelo Branco	2,3%	21-23	44,9%
Coimbra	5,9%	24-26	47,3%
Évora	1,2%	27-29	6,2%
Faro	0,9%	30 ou mais	1,6%
Guarda	2,5%	$M = 24$	$DP = 1,9$
Leiria	2,9%	$Min = 21$	$Máx = 36$
Lisboa	13,8%	Estado Civil	
Portalegre	1,3%	Solteiro	98,3%
Porto	15,7%	Casado	1,6%
Santarém	5%	Divorciado	0,1%
Setúbal	8,5%		
Viana do Castelo	2%	Habilitações	
Vila Real	3,7%	11º Ano	24,0%
Viseu	6,6%	12º Ano	74,4%
Açores	5,5%	Bacharelato	0,3%
Madeira	4,8%	Licenciatura	1,3%

Metodologia de Construção e Desenvolvimento de uma Escala sobre a Construção da Identidade Profissional de Polícia (CIPP)

No estudo realizado foi seguido o processo de três etapas, comum à maioria dos modelos encontrados na literatura, para construção e desenvolvimento de novos instrumentos de medida (e.g., Smith & McCarthy, 1995; Springer, Abell, & Hudson, 2002). As três etapas referidas: (1) conceção e construção do instrumento de medida, (2) avaliação das suas qualidades psicométricas e (3) validade do modelo de medida, a que atendemos, consubstanciam um procedimento cumprido através da seguinte sequência metodológica: conceção e construção da CIPP, validade do conteúdo da CIPP e validação psicométrica da CIPP.

1ª - Conceção e Construção da CIPP

Esta primeira fase, referente à conceção e construção da escala CIPP foi dividida em quatro fases (Kline, 2005; Springer et al., 2002): (a) identificar e definir as áreas de conteúdo objeto da medida, (b) seleccionar o formato de instrumento mais adequado para operacionalizar essa medida, (c) criar uma *pool* de potenciais itens destinada a abranger as áreas de conteúdo a serem medidas, e (d) submeter os itens propostos à avaliação de um painel de peritos para garantir a validade de conteúdo. Na construção das escalas seguimos os passos propostos pelos autores, tendo a análise e tratamento dos dados sido realizada com o auxílio de um *software* de Equações Estruturais, o IBM SPSS AMOS[®] (versão 21) e o *software* IBM SPSS STATISTICS[®] (versão 21).

Deste modo, foram analisadas, num primeiro passo, as dimensões resultantes das entrevistas realizadas aos novos agentes no âmbito do Estudo 2, os quais manifestavam posições mais ou menos favoráveis relativamente a temas centrais no contexto da PSP. Desta análise, resultou a identificação e definição das áreas de conteúdo da CIPP, adequadamente descritas pelas dimensões: (1) construção das relações no trabalho; (2) aprendizagem do trabalho policial; (3) “tornar-se” polícia; e (4) mecanismos de validação na profissão. A subescala sobre a construção das relações no trabalho, na dimensão relativa à relação com os superiores hierárquicos, foi inspirada na escala desenvolvida por Bhal e Ansari (1996) designada *Leader-Member Exchange* (LMX).

Em seguida, foi definida a amplitude da escala, 7 posições de resposta, que oscilam num contínuo entre posições desfavoráveis e posições favoráveis (1- discordo totalmente, 2-

discordo, 3- discordo pouco, 4- não concordo nem discordo, 5- concordo pouco, 6- concordo, 7- concordo totalmente), à exceção da dimensão sobre a construção das relações no trabalho, onde foi adotada uma amplitude de 5 pontos (1- discordo totalmente, 2- discordo, 3- concordo em parte, 4- concordo, 5- concordo totalmente), seguindo a linha dos autores da escala original (Bhal & Ansari, 1996).

Após concluída a definição das áreas do construto da CIPP, foi determinado o *design* e formato adequados e foi criada uma *pool* inicial de itens para cada área de conteúdo da escala, orientada por uma cuidada e exaustiva recolha de informação. Esta informação baseou-se essencialmente, para além das entrevistas conduzidas no Estudo 2, na revisão da literatura neste domínio. Foram definidos um conjunto de 35 potenciais itens (ver Anexo 6). Especificamente, 10 itens foram projetados para avaliar a construção das relações no trabalho; 9 itens para avaliar a aprendizagem do trabalho policial; 7 itens para medir a dimensão “tornar-se” polícia, e 9 itens para avaliar os mecanismos de validação na profissão.

Cada item foi direcionado para avaliar cada uma das componentes constituintes da CIPP, esta abordagem permite distinguir cada componente da escala (Smith, Fischer, & Fister, 2003). O número de itens para cada componente da CIPP não foi predeterminado e evoluiu ao longo do processo de construção do instrumento para garantir que a amplitude de cada área de conteúdo fosse coberta. O processo de desenvolvimento do item foi guiado por DeVellis (2003), atendendo em especial às seguintes diretrizes: (1) usar o presente do indicativo na redação dos itens, (2) limitar o uso de duplas negativas, (3) limitar o uso de classificadores indefinidos (por exemplo, simplesmente, raramente) e, sempre que possível, (4) limitar a questão ou declaração a 20 palavras e, para evitar uma ameaça comum à validade de conteúdo e (5) limitar reverter a codificação dos itens.

Os dados recolhidos através dos questionários foram alvo de adequado tratamento estatístico, designadamente análises fatoriais exploratórias, uma vez que as escalas foram criadas de raiz e pela primeira vez utilizadas, servindo este trabalho para as aperfeiçoar. Assim, ao procurar uma estrutura estável para cada escala, foi necessário retirar os itens cujos pesos fatoriais se mostravam reduzidos, pelo que não validamos uma estrutura pré-existente mas, pelo contrário, criámos modelos a partir das modificações necessárias até se obter uma estrutura estável em cada escala.

2ª – Validade de Conteúdo da CIPP

A validade de conteúdo é o grau em que uma medida específica reflete um determinado domínio do conteúdo pretendido (Carmines & Zeller, 1991). Num primeiro momento, foi feita a validação facial do instrumento cujo objetivo é determinar o seu grau de aceitabilidade no contexto que em será aplicada, permitindo assim identificar se a escala mede o que aparenta medir, baseada na apreciação subjetiva do grupo de peritos ou de outrem com as mesmas características dos destinatários, com base nos critérios de precisão, clareza e compreensão.

Assim, para estabelecer a validade da CIPP foi solicitado parecer a um painel de peritos, etapa fundamental para o processo de construção do item tal como observado por Schwab (1980). Para o efeito, foram selecionados 5 especialistas para analisar os itens do instrumento proposto. A escolha recaiu sobre especialistas em ciências policiais e segurança interna, que contavam no seu currículo com uma vasta experiência profissional na formação dos novos agentes e oficiais da PSP. De referir que todos os peritos já haviam, eles próprios, passado por este processo de construção da identidade profissional de polícia, em diferentes alturas mas em molde semelhante. Ao painel foi-lhe fornecida informação detalhada sobre a natureza e objetivo do estudo, a definição e explicação dos conceitos e da metodologia seguida na elaboração da presente investigação.

Este painel procedeu, num segundo momento, à análise de cada item das escalas, de modo a avaliar a sua pertinência (pertinência baixa vs. pertinência elevada) para efeitos da validade de conteúdo. Após cruzamento dos resultados do acordo interjuízes (dois a dois), verificou-se o seguinte: VC Construção das Relações no Trabalho = 0,70; VC “Tornar-se” Polícia = 0,65; VC Aprendizagem do Trabalho Policial = 0,75; VC Mecanismos de Validação na Profissão = 0,85 (melhor resultado obtido nos vários cruzamentos). Em seguida procedeu-se à reformulação ou eliminação dos itens considerados de baixa pertinência, resultando na versão da escala composta por 23 itens. Após esta etapa, foi elaborado o questionário destinado à recolha de informação no âmbito da presente investigação, tendo o mesmo sido aplicado a uma amostra inicial de 150 indivíduos para efeitos de pré-teste. Pretendia-se com esta primeira aplicação do questionário recolher informação sobre as reações dos respondentes, no sentido da confirmação da validação facial da CIPP.

Durante a primeira aplicação do questionário, foram explicados os objetivos do estudo e a sua pertinência para o tema da construção da identidade profissional de polícia. Esta aplicação permitiu colher *feedback* sobre as reações dos respondentes em relação às questões colocadas, possibilitando registar as dúvidas associadas ao seu preenchimento e anotar

algumas sugestões que nos levaram a aperfeiçoar a redação dos itens. De acordo com a informação recolhida no pré-teste do questionário, foram feitos alguns aperfeiçoamentos, por forma a facilitar a sua compreensão, no entanto, sem eliminar ou acrescentar novos itens. Uma vez que as alterações efetuadas não se afiguraram estruturais, aplicou-se este instrumento aos restantes novos agentes de polícia, até se perfazer o total de 903 agentes que se candidataram ao CFA no ano de 2009.

3ª - Validação Psicométrica da CIPP

Com vista à validação da CIPP, procedeu-se, numa primeira fase, a análises fatoriais exploratórias através do método de componentes principais, com rotação *varimax*, e para avaliar a validade da análise fatorial exploratória utilizamos o critério *Kaiser (KMO)*.

Na fase seguinte foram realizadas análises fatoriais confirmatórias, o que permitiu continuar a aperfeiçoar o modelo inicial. Com a análise fatorial realizada para o conjunto das 4 escalas, contemplando todos os itens redigidos em cada uma delas, procurámos perceber de que forma cada item se comportava no fator que o explicava, assim como perceber as correlações entre os fatores latentes.

De forma adicional, procedemos à análise da validade das medidas proporcionadas pelo modelo fatorial final, a validade convergente e a validade discriminante. Assim, a validade convergente foi avaliada verificando se nenhum item satura mais num outro fator, do que naquele que pretende medir. Calculou-se ainda a variância média extraída (*average variance extracted*) que mostra a percentagem de variância dos itens que é capturada pelo respetivo fator, o seu valor não deverá ser inferior a 0,50 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2010). No que respeita à validade discriminante, considera-se adequada quando os fatores apresentam variâncias extraídas mais elevadas do que as variâncias partilhadas entre fatores e expressas pelos quadrados dos respetivos coeficientes de correlação (Kline, 2005).

Finalmente, a fidelidade das medidas foi avaliada através do coeficiente *alpha de Cronbach* (medida de consistência interna dos fatores) e um índice de fiabilidade adicional (índice de fiabilidade compósita), que leva em conta o valor das saturações fatoriais de cada item, ao contrário do primeiro, que assume igual contributo dos itens associados a um fator. O coeficiente *alpha de Cronbach* e o índice de fiabilidade compósita devem ser superiores a 0,70 para garantir a fiabilidade das medidas (Kline, 2005; Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2010). Finalmente avaliou-se a sensibilidade através dos coeficientes de assimetria (*Skewness*) e de achatamento (*Kurtosis*).

A Estrutura da CIPP

A CIPP é constituída por 23 itens, distribuídos por 4 dimensões, as quais apresentamos detalhadamente em seguida.

A primeira escala, construção das relações no trabalho, refere-se a processos de influência social, que decorrem da experiência profissional enquanto agentes policiais, que têm influência na construção das identidades profissionais, em especial o espírito de grupo e a camaradagem que se vive, já no período de formação e com destaque para o ambiente social vivenciado nas esquadras e, da importância do papel dos superiores hierárquicos e o seu contributo no apoio, orientação e desenvolvimento dos subordinados, quer a nível profissional, quer a nível pessoal. Esta escala é constituída por 7 itens. A escala inicia-se com a frase “A relação com os meus colegas é ...” seguindo-se, posteriormente, 3 itens, como por exemplo: “De entreajuda e camaradagem” e “Grande espírito de grupo”. Por sua vez, a relação com os superiores hierárquicos inicia-se com a frase “A relação com os meus superiores hierárquicos é ...” seguida de 4 itens, como por exemplo: “A minha chefia direta compreende os meus problemas e necessidades” e “A minha chefia direta reconhece o meu potencial”.

A segunda escala, “tornar-se” polícia, avalia o processo de internalização do papel profissional, a aceção de si próprios enquanto polícias, a consolidação da interiorização da missão e valores subjacentes à profissão de polícia, designadamente o elevado sentido de responsabilidade e a consciencialização das obrigações próprias da profissão de polícia que os novos agentes adquirirão com o passar do tempo e no contacto com a prática profissional, revelador de um forte sentido de cumprimento do dever, inerente ao desempenho da nobre função policial. Esta escala é constituída por 4 itens. A escala inicia-se com a frase “Sinto que alguma coisa mudou em mim desde que entrei na EPP, o quê? ...” sendo esta frase seguida de 4 itens, por exemplo: “Sinto-me com receio de trabalhar numa esquadra” e “Sinto-me preocupado e apreensivo com a complexidade desta profissão”.

A terceira escala, relativa às perceções dos sujeitos sobre o sistema de aprendizagem do trabalho policial, refere-se aos conteúdos de formação e metodologia de desenvolvimento e, por esta via, aos contributos do Curso de Formação de Agentes (CFA) para a aquisição e desenvolvimento de competências centrais ao exercício da função policial, como sejam, conhecimentos técnicos e práticos com impacto a nível comportamental e na perceção de autoeficácia no desempenho da atividade profissional, que se pretendem capazes de assegurar e valorizar o desempenho, a imagem do polícia e da Instituição. Esta escala é constituída por 6 itens. A escala inicia-se com a frase “Considero que a formação de polícia é ...” sendo

completada por 6 itens como por exemplo: “A necessária e suficiente” e “Pouco exigente face à complexidade da função de polícia”.

A quarta e última escala, relativa aos mecanismos de validação na profissão, decorre das experiências vivenciadas em contexto policial que permitem, através da autoverificação, confirmar condutas, baseados em modelos de papel ou *feedback* recebido, designadamente dos seus superiores hierárquicos, outros polícias e instrutores, os quais contribuem para a validação dos comportamentos e ações e, por consequência, para a aprendizagem da função policial e dos valores da profissão. Esta escala é constituída por 6 itens. A escala inicia-se com a frase “Um bom polícia é ...” sendo depois complementada com os 6 itens como por exemplo: “Aquele que cumpre ordens do seu superior” e “Aquele que trabalha para ajudar os outros”.

Resultados da Análise Fatorial Exploratória da CIPP

Para avaliar a validade da análise fatorial exploratória utilizamos o critério Kaiser. A subescala Construção das Relações no Trabalho revela uma boa fatorabilidade da matriz de correlações (ver Anexo 9). Nesta subescala foram extraídas duas componentes, conforme apresentado na tabela 22, através do critério do valor próprio superior a 1. Cumulativamente estas componentes explicam 65,85% da variância total.

Tabela 22 - Resultados da ACP para a escala: construção das relações no trabalho

CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES NO TRABALHO	1	2
A minha chefia direta tem confiança suficiente em mim para defender as minhas decisões, mesmo na minha ausência	0,857	
A minha chefia direta compreende os meus problemas e necessidades	0,833	
Se realmente precisar, sei que a minha chefia direta tomará a iniciativa de me ajudar	0,831	
A minha chefia direta reconhece o meu potencial	0,810	
De entreajuda e camaradagem		0,844
Grande espírito de grupo		0,833
De amizade		0,714
<i>Eigenvalue</i>	2,98	1,61
Variância explicada	42,81%	23,04%
<i>Alpha de Cronbach</i>	0,83	0,73

A subescala “Tornar-se” Polícia revela uma boa fatorabilidade da matriz de correlações, tal como consta na Tabela 23. Nesta subescala, foi extraída uma única componente, utilizado o critério do valor próprio superior a 1, que explica aproximadamente 71% da variância total. Com esta solução, o item “Sinto-me mais sozinho e sem ter a quem pedir ajuda” foi retirado por apresentar um valor de comunalidade comparativamente mais baixo que os restantes e estar representado em mais de uma componente.

Tabela 23 - Resultados da ACP para a escala: “tornar-se” polícia

“TORNAR-SE” POLÍCIA	1
Sinto-me com receio de trabalhar numa esquadra	0,851
Sinto-me com receio de não ser capaz, com medo de falhar	0,818
Sinto-me preocupado e apreensivo com a complexidade desta profissão	0,753
<i>Eigenvalue</i>	2,75
Variância explicada	71,10%
<i>Alpha de Cronbach</i>	7,30

A subescala “Aprendizagem do Trabalho Policial” revela uma muito boa fatorabilidade da matriz de correlações, tal como consta na Tabela 24. Esta subescala revela ser constituída por uma única componente, extraída utilizando o critério do valor próprio superior a 1. Esta dimensão explica 65,99% da variância total. Nesta solução os itens “Pouco exigente para a complexidade da função de polícia” e “De qualidade mas insuficiente” foram retirados por apresentarem valores de comunalidade mais baixo que os restantes e estarem representados em mais de uma componente.

Tabela 24 - Resultados da ACP para a escala: aprendizagem do trabalho policial

APRENDIZAGEM DO TRABALHO POLICIAL	1
Boa e ajustada à função	0,858
A adequada para a função	0,845
Aqui na EPP aprendi a ser um bom polícia	0,805
A necessária e suficiente	0,776
<i>Eigenvalue</i>	2,64
Variância explicada	65,99%
<i>Alpha de Cronbach</i>	0,83

A subescala Mecanismos de Validação na Profissão revela uma boa fatorabilidade da matriz de correlações, tal como consta na Tabela 25. Nesta subescala foram extraídas duas componentes através do critério do valor próprio. Cumulativamente, estas componentes explicam aproximadamente 64% da variância total. Nesta solução, os itens “Aquele que trabalha para combater o crime” e “Aquele que trabalha para ajudar os outros” foram retirados por apresentarem valores de comunalidade mais baixo que os restantes e estarem representados em mais de uma componente

Tabela 25 - Resultados da ACP para a escala: mecanismos de validação na profissão

MECANISMOS DE VALIDAÇÃO NA PROFISSÃO	1	2
Aquele que se esforça para estar bem informado e fazer um bom trabalho	0,742	
Aquele que sente a responsabilidade pela segurança de pessoas e bens	0,736	
Aquele que respeita a hierarquia		0,808
Aquele que cumpre ordens do seu superior		0,789
<i>Eigenvalue</i>	2,75	1,10
Variância explicada	41,79%	18,36%
<i>Alpha de Cronbach</i>	0,69	0,70

Após efetuada a análise exploratória da CIPP, em que foi apurada a sua estrutura fatorial, procedemos à análise da validade das medidas através do estudo da validade de construto.

Validação da Escala da Construção da Identidade Profissional de Polícia

A validade da construção da CIPP foi avaliada através de análises fatoriais confirmatórias, cujos modelos se baseiam nas equações estruturais, permitindo-nos estudar a qualidade do modelo de medida. Para o efeito, utilizou-se o método da máxima verossimilhança (ML), o método tradicional e mais utilizado em análise de equações estruturais. Foram definidos como índices de qualidade de ajustamento: (1) o valor do teste de Qui-Quadrado relativo (χ^2/gl) inferior a 3 (Kline, 1998); (2) os valores do *Tucker-Lewis Index* (TLI); do *Comparative Fit Index* (CFI) e do *Goodness of Fit Index* (GFI) superiores a 0.90; (3) o *p-value* ($\text{rmsea} \leq 0.05$) e (4) o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) com valor inferior a 0.07, são indicativos de um bom ajustamento (Hair et al., 2010).

Tendo por base a estrutura inicial da CIPP, analisámos as qualidades psicométricas do modelo inicial (modelo 1). Este modelo inicial, ajustado para o universo de 903 recém-admitidos no CFA - PSP, no ano de 2009, revelou uma qualidade de ajustamento boa ($\chi^2/\text{df}=2,048$; CFI= 0,974; TLI=0,967; GFI= 0,969; RMSEA= 0,034; *p-value* [rmsea]=0,05), mas passível de ser melhorado, por isso o modelo foi considerado menos adequado, face aos índices relativos ao ajustamento global, por cumprir no limite mínimo os critérios previamente estabelecidos (Anexo 10). Dada a fragilidade deste primeiro modelo, escolheram-se os itens com maior saturação fatorial (fiabilidade individual) em cada dimensão ou fator, produzindo-se, assim, um segundo modelo (Modelo 2).

Assim, do total dos 18 itens do Modelo 1, apenas 16 itens permaneceram para testagem no Modelo 2. Foi eliminado o item 3 da escala construção das relações no trabalho e o item 1 da escala “tornar-se“ polícia, que exibiam pesos fatoriais mais baixos ou os índices de modificação que sugeriam a saturação em mais do que um fator.

No que respeita à estrutura fatorial iremos, de seguida, apresentar uma descrição dos itens que os constituem, assim como analisaremos os seus contributos, em termos do peso fatorial, para cada um dos fatores identificados.

Fatores Latentes na Análise de Equações Estruturais

No modelo 2 (Anexo 11), mantêm-se as quatro dimensões e a análise efetuada apresentou um muito bom ajustamento global ($\chi^2/\text{df}= 1,86$; CFI= 0,98; TLI= 0,98; GFI= 0,98; RMSEA= 0,031; *p-value* [rmsea]= 0,000). Esta segunda solução (modelo 2), é assim constituída pelos seguintes fatores latentes: construção das relações no trabalho; aprendizagem do trabalho policial; “tornar-se” polícia e mecanismos de validação na

profissão, todos eles correlacionados entre si, de forma estatisticamente significativa ($p \leq 0,001$).

A correlação mais forte entre os quatro fatores latentes foi observada entre a aprendizagem do trabalho policial e a construção das relações no trabalho ($Z=4,45$ $p \leq 0,001$, $R=0,444$), sendo esta correlação positiva. As correlações entre os fatores mencionados podem ser observadas na Tabela 26.

Tabela 26 – Correlação entre os fatores latentes

Fatores	Z	R	p
Mecanismos de validação na profissão * Construção das relações no trabalho	4,224	0,426	$p < 0,001$
Aprendizagem do trabalho policial * Construção das relações no trabalho	4,452	0,444	$p < 0,001$
Aprendizagem do trabalho policial * Mecanismos de validação na profissão	4,848	0,229	$p < 0,001$
Construção das relações no trabalho * “Tornar-se” polícia	3,428	0,255	$p < 0,001$
Mecanismos de validação na profissão * “Tornar-se” polícia	6,430	0,363	$p < 0,001$
Aprendizagem do trabalho policial * “Tornar-se” polícia	5,049	0,232	$p < 0,001$

O segundo modelo estimado (Anexo 11), permitiu confirmar a existência de quatro fatores latentes. O primeiro, designado por construção das relações no trabalho, é constituído por 6 itens, distribuídos pelos fatores “relação com os colegas” e “relação com os superiores hierárquicos”. A componente relativa à relação com os colegas é composta pelos itens: 1 e 2 e a componente relação com os superiores hierárquicos pelos itens: 4, 5, 6 e 7, os quais apresentam, em cada fator, pesos fatoriais standardizados e boas proporções de variância.

O segundo fator latente, denominado “tornar-se” polícia, é composto por 2 itens: 1 e 3 revelou ser constituído por um único fator. Os itens mencionados apresentam pesos fatoriais standardizados e boas proporções de variância.

No que respeita ao terceiro fator latente, aprendizagem do trabalho policial revelou ser constituído por um único fator composto por 4 itens, designadamente: 1, 3, 4 e 6. Os itens mencionados apresentam pesos fatoriais standardizados e boas proporções de variância.

Por fim, o fator latente mecanismos de validação na profissão, composto por 4 itens, revelou ser constituído por dois fatores designados: “validação interna” e “validação externa”. O fator validação interna é constituído pelos itens 1 e 4. O fator validação externa é

constituído pelos itens: 3 e 5. Os itens mencionados apresentam, em cada fator, pesos fatoriais standardizados e boas proporções de variância.

A CIPP na sua versão final é composta por 16 itens.

Na secção seguinte, que respeita à análise dos modelos de medida, foram seguidos os procedimentos sugeridos por Churchill (1979) para estudar a validade, medindo-se a validade convergente e a validade discriminante, bem como a fiabilidade das escalas, através do estudo da consistência interna (fiabilidade individual dos itens e fiabilidade compósita), que apresentamos em seguida.

Fiabilidade e Sensibilidade das Escalas

Para avaliar a fiabilidade das variáveis compósitas, ou seja, dos fatores latentes foi calculada a medida de consistência interna – *alpha de Cronbach* (α). Como indicadores de fiabilidade utilizámos a fiabilidade individual dos itens e a fiabilidade compósita (FC) de cada fator.

Por sua vez, para avaliar a sensibilidade quer das variáveis compósitas, quer dos itens isoladamente averiguou-se a normalidade das distribuições através dos coeficientes de assimetria (Sk) e achatamento (Ku). Considerou-se que nenhuma variável apresentava desvios severos à distribuição Normal quando $|Sk| < 3$ e $|Ku| < 10$ (Hair et al., 2010).

As tabelas 27 a 30, para além de apresentarem as medidas descritivas: média (M) e desvio-padrão (DP) para cada fator e respetivos itens, apresentam os valores do índice de *alpha de Cronbach* (α) e fiabilidade compósita (FC) relativamente à consistência interna dos fatores, assim como a variância média extraída (AVE) e os valores associados aos coeficientes de assimetria e de achatamento.

Através da análise da Tabela 27, o fator, construção das relações no trabalho, no que se refere ao fator relação com os colegas, apresenta um valor *alpha de Cronbach* de 0,73 indicador de boa consistência interna, quanto à relação com os superiores hierárquicos o valor deste coeficiente cifra-se em 0,83 revelador de uma boa consistência. Quanto à sensibilidade do fator e itens que o constituem, quer o fator, quer os itens, apresentam distribuições normais uma vez que $|Sk| < 3$ e $|Ku| < 10$. Deste modo podemos observar que o fator apresenta um bom nível de sensibilidade.

Tabela 27 – Medidas descritivas, consistência interna e sensibilidade do fator: construção das relações no trabalho

Fator(es)/itens	M	DP	Sk	Ku
Construção das Relações no Trabalho				
Relação com os colegas ($\alpha=0,73$; FC=0,74; AVE=0,58)				
De entreajuda e camaradagem	4,27	0,65	-0,42	-0,25
Grande espírito de grupo	3,89	0,85	-0,62	0,43
Relação com superiores hierárquicos ($\alpha=0,83$; FC=0,83; AVE=0,58)				
Se realmente precisar, sei que a minha chefia direta tomará a iniciativa de me ajudar	3,23	0,81	-1,17	2,25
A minha chefia direta compreende os meus problemas e necessidades	3,16	0,79	-0,24	0,03
A minha chefia direta tem confiança suficiente em mim para defender as minhas decisões, mesmo na minha ausência	3,13	0,81	-0,3	-0,14
A minha chefia direta reconhece o meu potencial	3,23	0,78	-0,39	-0,23

Através da análise da Tabela 28, podemos observar que o fator “tornar-se” polícia, é constituído por uma única dimensão e revela bons valores de consistência interna ($\alpha=0,73$). Este fator e respetivos itens, apresentam distribuições normais uma vez que $|Sk| < 3$ e $|Ku| < 10$, o que é revelador de bons níveis de sensibilidade.

Tabela 28 – Medidas descritivas, consistência interna e sensibilidade do fator: “tornar-se” polícia

Fator(es)/itens	M	DP	Sk	Ku
“Tornar-se” Polícia ($\alpha=0,73$; FC=0,74; AVE=0,59)				
Sinto-me com receio de não ser capaz, com medo de falhar	5,07	1,61	-0,64	-0,74
Sinto-me com receio de trabalhar numa esquadra	5,46	1,46	-0,97	-0,02

Pela análise da Tabela 29, podemos observar que o fator aprendizagem do trabalho policial é constituído por única dimensão e revela bons valores de consistência interna

($\alpha=0,83$). Quanto à sensibilidade do fator e, respetivos itens, apresentam distribuições normais uma vez que $|Sk|<3$ e $|Ku|<10$, o que é revelador de bons níveis de sensibilidade.

Tabela 29 – Medidas descritivas, consistência interna e sensibilidade dos fator: aprendizagem do trabalho policial

Fator(es)/itens	M	DP	Sk	Ku
Aprendizagem do Trabalho Policial ($\alpha=0,83$; FC=0,83; AVE=0,55)				
A necessária e suficiente	3,96	1,66	-0,19	-1,29
A adequada para a função	4,28	1,54	-0,41	-1,07
Boa e apropriada à função	4,24	1,44	-0,36	-0,93
Aqui na EPP aprendi a ser um bom Polícia	4,53	1,32	-0,58	-0,55

Através da Tabela 30, podemos observar que o fator, mecanismos de validação na profissão, é constituído por 2 fatores latentes: validação interna ($\alpha=0,70$) e validação externa ($\alpha=0,69$) e que ambos apresentam bons valores de consistência interna. Quanto à sensibilidade dos fatores e, respetivos itens, apresentam distribuições normais uma vez que $|Sk|<3$ e $|Ku|<10$, o que é revelador de bons níveis de sensibilidade.

Tabela 30 – Medidas descritivas, consistência interna e sensibilidade do fator: mecanismos de validação na profissão

Fator(es)/itens	M	DP	Sk	Ku
Mecanismos de Validação na Profissão				
Validação Interna ($\alpha=0,70$; FC=0,72; AVE=0,56)				
Aquele que respeita a hierarquia	5,93	0,86	-1,59	5,00
Aquele que cumpre ordens do seu superior	5,70	1,00	-1,17	2,27
Validação Externa ($\alpha=0,69$; FC=0,70; AVE=0,55)				
Aquele que se esforça para estar informado e fazer um bom trabalho	6,50	0,56	-0,61	-0,23
Aquele que sente a responsabilidade pela segurança de pessoas e bens	6,40	0,59	-0,60	0,72

Tendo em consideração os resultados relativos à consistência interna dos fatores, todas as escalas, apresentaram bons níveis de fiabilidade, sustentada pelos valores do coeficiente *alpha Cronback* e índices de fiabilidade compósita, em regra superiores a 0,70.

Quanto à sensibilidade das escalas, todas apresentaram bons níveis de sensibilidade, uma vez que, nenhuma delas apresenta desvios severos à distribuição normal. Tais medidas levaram à testagem de um modelo final da CIPP.

Resultados da Análise Fatorial de Segunda Ordem

Tendo-se encontrado correlações de magnitudes elevadas e estatisticamente significativas entre os fatores do segundo modelo, como observado anteriormente na Tabela 24, e sendo esta constatação indiciadora da existência de um fator de segunda ordem comum aos fatores latentes: construção das relações no trabalho; aprendizagem do trabalho policial; “tornar-se” polícia e mecanismos de validação na profissão procedeu-se à identificação do modelo de 2ª ordem.

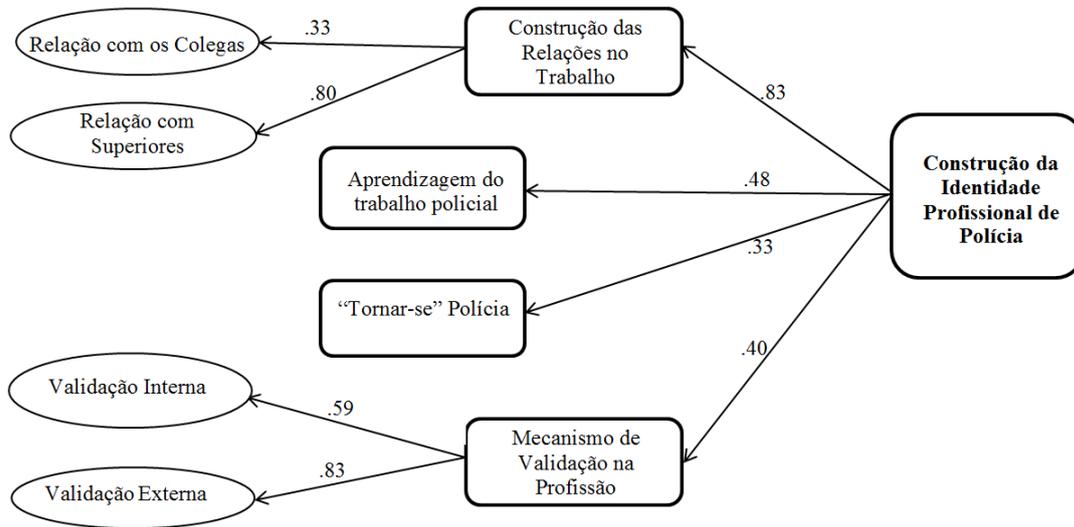
Neste sentido, foi adicionada uma nova variável latente que designámos, Construção da Identidade Profissional de Polícia, foram definidas as trajetórias entre esta variável latente e os 4 fatores supramencionados, assim como adicionados os termos de erro a cada um desses fatores.

O modelo de 2ª ordem ajustado ao universo de 903 instruendos revelou uma boa qualidade de ajustamento ($\chi^2/df= 2,38$; GFI= 0,97; TLI=0,96; CFI= 0,97; RMSEA= 0,039; *p-value [rmsea]*= 0,000), como é possível observar no Anexo 12.

No que respeita aos coeficientes de trajetória entre os fatores do modelo de 2ª ordem (Figura 8), obtiveram-se os seguintes valores: $\beta_{CIP|CRT}=0,83$ (Construção da Identidade Profissional e Construção das Relações no Trabalho), $\beta_{CIP|Acult}= 0,33$ (Construção da Identidade Profissional e “Tornar-se” Polícia), $\beta_{CIP|Form}=0,48$ (Construção da Identidade Profissional e Aprendizagem do trabalho policial) e $\beta_{CIP|Valores}=0,40$ (Construção da Identidade Profissional e Mecanismos de Validação na Profissão), sendo todos estes coeficientes estandardizados e estatisticamente significativos ($p<0,001$).

Neste seguimento, podemos concluir que os itens associados às quatro dimensões da CIPP, definem subescalas com elevados níveis de fiabilidade, o que permite considerá-las operacionalizações psicometricamente aptas, para avaliar as dimensões características do processo de construção da identidade profissional, em novos polícias, modelo que se apresenta na figura seguinte (Fig. 8).

Figura 8 – Modelo de medida da construção da identidade profissional de polícia (CIPP)



Na tabela 31 apresentamos as avaliações relativas às medidas descritivas, consistência interna e sensibilidade da CIPP.

Tabela 31 – Médias, desvios-padrão e sensibilidade da CIPP

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>
CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DE POLÍCIA				
Construção das Relações no Trabalho	3,48	,529	-,21	,04
Aprendizagem do Trabalho Policial	6,14	,55	-,54	,58
Mecanismos de Validação na Profissão	5,26	1,36	-,79	-,13
“Tornar-se” Polícia	4,25	1,21	-,35	-,63

Tendo em conta a testagem dos modelos (1 e 2), a Tabela 32 descreve as principais alterações para cada fator (escala), designadamente os itens retirados da versão inicial de cada escala e os itens a inverter no modelo de 2ª ordem da CIPP.

Tabela 32 – Itens da escala inicial *versus* itens escala final

Dimensões da CIPP	Subescalas	Nº de Itens (versão inicial)	Nº de itens (versão final)	Itens Retirados	Itens invertidos
1. Construção das Relações no Trabalho	Relação com colegas e Relação com superiores hierárquicos	7	6	3	-
2. “Tornar-se” Polícia		4	2	2 e 4	1 e 3
3. Aprendizagem do Trabalho Policial		6	4	1 e 5	-
4. Mecanismos de Validação na Profissão	Validação Interna e Validação Externa.	6	4	2 e 6	-

O Modelo de Medida da Construção da Identidade Profissional de Polícia

A análise efetuada para o conjunto das quatro escalas, com todos os itens contemplados no questionário, revelou um modelo ajustado de qualidade sofrível, o que nos levou a aperfeiçoar duas das escalas, removendo, para o efeito, dois dos seus itens, que revelavam pesos fatoriais baixos, e um deles saturava em mais do que um fator. Assim, a análise preliminar permitiu-nos refinar as escalas iniciais e elaborar um segundo modelo com menor número de itens e com qualidade de ajustamento superior ao modelo inicial. O segundo modelo demonstrou melhor ajustamento aos dados, tendo sido possível identificar quatro fatores latentes: construção das relações de trabalho, aprendizagem do trabalho policial, “tornar-se” polícia, e mecanismos de validação na profissão.

O fator construção das relações de trabalho, revelou ser composto pelas subdimensões relação com os colegas e relação com os superiores hierárquicos, o fator “tornar-se” polícia, revelou ser constituído por uma única dimensão; o fator aprendizagem do trabalho polícia revelou, também, ser constituído por apenas uma dimensão e, por último, o fator mecanismos de validação na profissão revelou ser constituído pelas dimensões validação interna e validação externa.

No que respeita à avaliação da fiabilidade as 4 escalas, apresentam boas qualidades psicométricas, os valores do coeficiente *alpha de Cronbach* e fiabilidade compósita, são superiores a 0,70 na generalidade dos fatores, o que traduz bons valores de consistência interna.

Quanto à avaliação da sensibilidade das escalas verificou-se que todas elas apresentam bons níveis de sensibilidade, uma vez que os índices de assimetria (*Sk*) e de achatamento (*Ku*) não revelam desvios severos à distribuição Normal ($|Sk| < 3$ e $|Ku| < 10$).

Os resultados, obtidos no segundo modelo, relativos às correlações estatisticamente significativas entre os fatores: construção das relações no trabalho “tornar-se” polícia, aprendizagem do trabalho policial e mecanismos de validação na profissão, revelaram a existência de um fator de 2ª ordem que é a causa desses quatro fatores (Gerbin & Anderson, 1984; Hair et al., 2010). Neste sentido, especificámos um novo modelo com o fator de ordem hierárquica superior: construção da identidade profissional de polícia (CIPP), que, ao ajustarmos ao universo de 903 recém-admitidos na PSP, revelou uma qualidade de ajustamento similar ao segundo modelo. Esta constatação permite-nos concluir que as 4 escalas utilizadas no presente estudo, e das quais emergiram os quatro fatores latentes, são

dimensões de um fator de ordem hierárquica superior, ou seja, estas 4 escalas são dimensões da Construção da Identidade Profissional de Polícia.

Na globalidade, a escala de construção da identidade profissional de polícia apresentou uma boa consistência interna, no valor de 0,807, medida pelo coeficiente *alpha de Cronbach*.

A análise do modelo final da CIPP permitiu verificar que este cumpre os requisitos exigidos para ser considerado adequado enquanto instrumento de medida. Deste modo, o modelo não evidenciou problemas nem de sensibilidade, nem de fiabilidade, nem de validade. Deste modo, pode atestar-se boa qualidade de medida dos construtos propostos, remetendo à elevada validade convergente das medições.

Assim, após ter sido criado o instrumento de medida e testadas as suas qualidades psicométricas, foi possível validar a CIPP que apresentou indicadores de sensibilidade, fiabilidade e validade adequados, resultando num modelo de medida válido para avaliar o processo de construção da identidade profissional.

Futuramente, é importante que estas escalas sejam aplicadas aos novos alunos, como forma de validar a estrutura encontrada e, inclusivamente, analisar os dados recolhidos não só para o ano em que são aplicadas, mas também tendo em conta um *continuum* temporal que permita comparar as perceções dos candidatos admitidos a concurso na PSP, em diferentes anos.

Uma vez elaborado o instrumento de medida, trata-se agora de identificar se as dimensões da CIPP permitem explicar a força da identidade profissional, enquanto variável critério. Através da CIPP e com o objetivo de estudar a natureza da relação que existe entre as variáveis que se afiguram relevantes no processo de construção da identidade profissional de polícia, a saber: implicação afetiva, satisfação no trabalho, motivação intrínseca, perceções de suporte organizacional e a força da identidade profissional.

Instrumento

A força da identidade profissional foi medida através da escala desenvolvida por Brown (1986), composta por 5 itens. São exemplos de itens desta escala: “Eu sinto-me como membro desta profissão”; “Eu sinto ligações fortes com membros desta profissão” e “Ser membro desta profissão é importante para mim”. Os respondentes posicionavam-se numa escala de tipo *Likert* de 5 pontos (em que 1- discordo totalmente, 2- discordo, 3- concordo em parte, 4- concordo, 5- concordo totalmente). Esta escala revelou uma consistência interna, medida pelo coeficiente *alpha de Cronbach* de 0,81, tendo sido necessário inverter os itens 4 e 5 para proceder ao cálculo deste coeficiente.

A escala relativa à construção da identidade profissional de polícia foi avaliada a partir das suas quatro dimensões: 1) construção das relações no trabalho, 2) “tornar-se” polícia, 3) aprendizagem do trabalho policial e 4) mecanismos de validação na profissão, que seguidamente se descrevem.

A dimensão construção das relações no trabalho foi avaliada a partir de 6 itens da sua escala original; a dimensão “tornar-se” polícia, foi avaliada a partir de 2 itens da sua escala original; a dimensão aprendizagem do trabalho policial foi avaliada a partir de 4 itens da sua escala original; e a dimensão mecanismos de validação na profissão foi avaliada a partir de 4 itens da sua escala original. A informação relativa às qualidades psicométricas da CIPP encontra-se na fase precedente do presente estudo.

A implicação afetiva foi medida através de 6 indicadores retirados da escala de Meyer e Allen (1997), como por exemplo os itens: “Ficaria muito contente se desenvolvesse o resto da minha carreira na PSP”; “Eu sinto os problemas da PSP como meus” e “A PSP tem um elevado significado pessoal para mim”. As respostas aos itens eram dadas numa escala de tipo *Likert* de 7 pontos (1- discordo totalmente, 2- discordo, 3- discordo pouco, 4- não concordo nem discordo, 5- concordo pouco, 6- concordo, 7- concordo totalmente). Neste estudo, a escala apresentou uma consistência interna com um valor do coeficiente *alpha de Cronbach* de 0,79. Para efeitos do cálculo relativo à consistência interna foi necessário inverter os itens 4, 5 e 6.

A satisfação no trabalho foi medida através de uma escala desenvolvida por Chambel e Curral (2003), constituída originalmente por doze (12) itens, mas tendo sido necessário remover o item 2. Nesta escala os novos polícias avaliavam o seu grau de satisfação relativamente a um conjunto de itens que ilustravam certos aspetos relativos à PSP, tais como: “O trabalho que faz na PSP” e “Os seus colegas de trabalho”. As respostas eram dadas numa escala de tipo *Likert* de 7 pontos (1- extremamente insatisfeito, 2- muito insatisfeito, 3- em

parte insatisfeito, 4- não tenho a certeza, 5- em parte satisfeito, 6- muito satisfeito, 7- extremamente satisfeito). Esta escala revelou uma consistência interna, medida pelo coeficiente *alpha de Cronbach* de 0,84.

As percepções de suporte organizacional foram medidas através de 7 itens, da escala desenvolvida por Eisenberg, Huntington, Hutching e Sowa (1997), uma vez que dos 8 itens considerados no questionário foi removido da análise o item 6. São exemplos de itens desta escala: “A PSP cuida do meu bem-estar” e “A PSP mostra pouca preocupação comigo”. Os respondentes posicionavam-se numa escala de tipo *Likert* de 7 pontos (1- discordo totalmente, 2- discordo, 3- discordo pouco, 4- não concordo nem discordo, 5- concordo pouco, 6- concordo, 7- concordo totalmente). Esta escala revelou uma consistência interna, medida pelo coeficiente *alpha de Cronbach* de 0,81, tendo sido necessário inverter os itens 7 e 8 para proceder ao cálculo deste coeficiente.

A motivação intrínseca para concorrer a esta profissão foi avaliada através de dois itens da escala: motivação intrínseca de Deci e Ryan (1985). A escala iniciava-se com a frase “Porque concorri à PSP....” sendo depois complementada pelos respetivos itens como por exemplo: “Acima de tudo pela qualidade e reputação da PSP”. Os respondentes posicionavam-se numa escala de tipo *Likert* de 5 pontos (1- discordo totalmente, 2- discordo, 3- concordo, 4- concordo em parte, 5- concordo totalmente). Esta escala revelou uma consistência interna, medida pelo coeficiente *alpha de Cronbach* de 0,69 e medida pelo coeficiente de Pearson de 0,53.

Procedimento

Após a construção do modelo de medida, realizado através de um estudo que apresentamos no capítulo anterior, do qual resultou a CIPP, estamos agora em condições de concretizar as ações tendentes a responder às questões de pesquisa que materializam o objetivo a que nos propusemos no estudo 3.

Assim, para este estudo foi recolhida informação, no Tempo 2 (T2), setembro de 2009, no final do período de formação, imediatamente antes da data de início em funções do novo polícia, em contexto real de trabalho. Os instrumentos enunciados na secção anterior permitiram perceber os efeitos de um conjunto de variáveis, designadamente o papel da POS, dos motivos da escolha desta profissão, da satisfação no trabalho, da implicação afetiva na força da identidade profissional, nos novos polícias.

Resultados

A análise da Tabela 33 permite-nos examinar as medidas descritivas das variáveis apresentadas anteriormente, o que inclui as médias, desvios-padrão, medidas de consistência interna e correlações entre as variáveis.

Neste sentido, na Tabela 31 observamos a existência de várias correlações significativas, como seja a correlação forte e positiva da validação externa com a aprendizagem do trabalho profissional ($r=0,66$; $p<0,01$), a correlação moderada e positiva da implicação afetiva com o fator “tornar-se” polícia ($r=0,55$; $p<0,01$).

De forma adicional, verificaram-se correlações significativas, positivas e moderadas entre a satisfação no trabalho e a relação com os superiores ($r=0,47$; $p<0,01$) e entre a satisfação no trabalho e a aprendizagem do trabalho policial ($r=0,41$; $p<0,01$).

Relativamente às perceções de suporte organizacional, esta variável correlacionou-se de forma significativa, positiva e moderada com as variáveis: relação com os superiores ($r=0,49$; $p<0,01$) e satisfação no trabalho ($r=0,56$; $p<0,01$).

A motivação intrínseca, revelou uma correlação significativa, positiva e moderada com o fator “tornar-se” polícia ($r=0,50$; $p<0,01$).

A força da identidade profissional, revelou uma correlação significativa, positiva e forte com a dimensão “tornar-se” polícia ($r=0,64$; $p<0,01$). Adicionalmente a força da identidade profissional revelou correlacionar-se de forma significativa, positiva e forte com a implicação afetiva ($r=0,61$; $p<0,01$) e de forma muito forte com a motivação intrínseca ($r=0,85$; $p<0,01$).

Tabela 33 – Médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes *Alpha de Cronbach*

	Média	DP.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Relação com os Colegas	3,13	0,42	(0,73)										
2. Relação com os Superiores	3,26	0,62	0,38**	(0,83)									
3. Aprendizagem do Trabalho Policial	4,17	0,92	0,22**	0,43**	(0,83)								
4. Validação Externa	5,11	0,36	0,17**	0,19**	0,66*	(0,69)							
5. Validação Interna	5,41	0,57	0,23**	0,35**	0,35**	0,42**	(0,70)						
6. “Tornar-se” polícia	1,26	0,81	-0,17**	-0,27**	0,30**	-0,38**	-0,20**	(0,73)					
7. Implicação Afetiva	5,46	0,79	0,19**	0,24**	0,22**	0,34**	0,22**	0,55**	(0,79)				
8. Satisfação no Trabalho	4,75	0,67	0,23**	0,47**	0,41**	0,19**	0,22**	0,38**	0,35**	(0,84)			
9. Motivação Intrínseca	3,86	0,58	0,24**	0,20**	0,19**	0,29**	0,15**	0,50**	0,52**	0,32**	(0,69)		
10.POS	4,08	0,87	0,18**	0,49**	0,35**	0,11**	0,23**	0,27**	0,30**	0,56**	0,22**	(0,81)	
11.Força da Identidade Profissional	4,04	0,48	0,26**	0,23**	0,21**	0,36**	0,21**	0,64**	0,61**	0,38**	0,85**	0,25**	(0,81)

Nota: **p<0,01; *p<0,05.

Efeitos de Moderação

De forma a testar o efeito de moderação das percepções de suporte organizacional (POS), regrediu-se, num primeiro passo, a força da identidade profissional em todas as escalas da CIPP e da POS, enquanto no segundo passo, regrediu-se, a força da identidade profissional no conjunto das subescalas da CIPP, da POS e das variáveis que resultaram do produto entre cada uma das subescalas da CIPP com a POS. As variáveis que resultaram da multiplicação entre as subescalas da CIPP e a POS, foram realizadas a partir das respetivas variáveis centradas.

Pela análise da Tabela 34, podemos observar que no primeiro modelo foram quatro variáveis que revelaram ter um impacto significativo e direto na força da identidade profissional, das quais quatro revelaram um impacto positivo (relação com os colegas, validação externa e POS).

No segundo modelo, as mesmas variáveis que se revelaram significativas no primeiro modelo, mantiveram-se significativas, assim como o impacto da POS se revelou significativo e positivo ($\beta=0,060$; $p<0,05$). No entanto, os resultados deste segundo modelo, apenas nos permitem assumir o efeito de interação da POS com a relação com os colegas ($\beta=0,079$; $p<0,05$) como revelador de um efeito de moderação da POS, na medida que as variáveis relação com os colegas e POS, *per se*, apresentam impacto significativo na força da identidade profissional.

Apesar dos efeitos de interação entre a POS e a relação com os superiores ($\beta=0,087$; $p<0,01$), assim como da POS e a validação interna ($\beta=-0,077$; $p<0,05$), também se mostrarem significativos na força da identidade profissional, não podemos considerar o efeito de moderação nestes casos, uma vez que as variáveis independentes, *per se*, não se mostraram significativas.

Neste sentido, a análise quer do modelo 1 quer do modelo 2 apenas permite considerar significativo, um efeito de moderação, que é o efeito de moderação da POS, na relação entre a relação com os colegas e a força da identidade profissional.

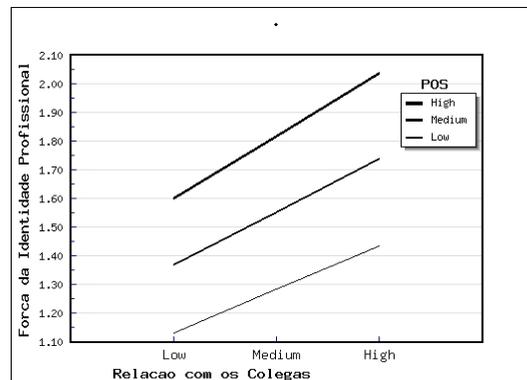
Tabela 34 - Resultados da moderação da POS na relação entre a CIPP e a força da identidade profissional

	Modelo 1	Modelo 2
	β	β
Relação com os Colegas	0,069*	0,057*
Relação com os Superiores	0,032	0,046
Aprendizagem do Trabalho Policial	-0,012	-0,012
Validação Externa	0,136***	0,136***
Validação Interna	-0,011	-0,027
“Tornar-se” polícia	0,521***	0,510***
POS	0,052*	0,060*
Relação com os Colegas X POS		0,079**
Relação com os Superiores X POS		0,087**
Aprendizagem do trabalho policial X POS		0,006
Validação Externa X POS		0,030
Validação Interna X POS		-0,077*
Tornar-se Policia X POS		0,031
<i>F</i>	67,631***	37,022***
R ² ajustado	0,439	0,445
ΔR^2 ajustado	-	0,006

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05; ♦ Foi efetuada a leitura do R² ajustado uma vez que os modelos são constituídos por duas ou mais Variáveis Independentes.

Para melhor compreender de que forma as percepções de suporte organizacional (POS) moderam a relação entre, a dimensão relação com os colegas e a força da identidade profissional, foi construído o gráfico¹ que ilustra o referido efeito de moderação.

Gráfico 1 - Análise do efeito de moderação da POS na relação entre: relação com os colegas e a força da identidade profissional



¹ Programa disponível no site: <http://pavlov.psyc.vuw.ac.nz/paul-jose/modgraph/onlinecontcomp.php>

Através do Gráfico 1 podemos observar que a relação inicial, positiva e significativa, entre a relação com os colegas e a força da identidade profissional é fortalecida pelas percepções de suporte organizacional, isto é, para níveis mais elevados de POS a relação entre as variáveis: relação com os colegas e força da identidade profissional aumenta.

Efeitos de Mediação

De forma a testar os efeitos de mediação da satisfação no trabalho, da implicação afetiva e da motivação intrínseca, na relação entre as subescalas da CIPP e a força da identidade profissional, utilizou-se o procedimento de três passos proposto por Baron e Kenny (1986). O primeiro passo define que quando a variável mediadora é regredida no conjunto das variáveis independentes, os pesos da regressão (betas) devem ser estatisticamente significativos. Por sua vez, o segundo passo indica que quando a variável dependente é regredida no conjunto das variáveis independentes, os pesos da regressão (betas) da regressão devem ser estatisticamente significativos. Por fim, no terceiro passo, a variável dependente deve ser regredida no conjunto das variáveis independentes e da variável mediadora. Se existir uma mediação total, o mediador deve ser significativo mas os efeitos das variáveis independentes não serão estatisticamente significativos. Se existir uma mediação parcial, o mediador deve ser significativo e verificar-se-á que os efeitos das variáveis independentes mantêm-se estatisticamente significativos.

As tabelas que se seguem ilustram os vários efeitos de mediação encontrados, os quais se descrevem em seguida.

Pela análise da Tabela 35, podemos constatar um efeito de mediação parcial da satisfação no trabalho, na relação entre a relação com os colegas e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo a relação com os colegas revela um impacto significativo na força da identidade profissional ($\beta=0,185$; $p<0,001$), assim como na satisfação no trabalho, que também se mantém significativa ($\beta=0,336$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do Teste de Sobel² (Sobel, 1982), revela que o efeito indireto, mediado pela satisfação no trabalho, corresponde a 23,6% do efeito total, da relação com os colegas na força da identidade profissional. Permite ainda constatar um efeito de

² Estimativa do efeito indireto da relação com os colegas, mediado pela satisfação no trabalho, sobre a força da identidade profissional = $0,229 \times 0,336 = 0,08$. Efeito total = $0,08 + 0,262 = 0,339$. Efeito indireto = $0,08 / 0,339 = 0,236$ (ou 23,6%).

mediação total da satisfação no trabalho na relação entre, a variável relação com os superiores e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela os betas de regressão são significativos nos três passos, exceto o beta de regressão relativo ao impacto da relação com os superiores na força da identidade profissional, no terceiro passo ($\beta=0,065$; $p>0,05$), o que revela uma mediação total.

Tabela 35 - Resultados da mediação da satisfação no trabalho na relação entre a construção das relações no trabalho (colegas e superiores) e a força da identidade profissional

	Satisfação no Trabalho	Força da Identidade Profissional	
	Passo 1	Passo 2	Passo 3
Relação com os Colegas	0,229***	0,262***	0,185***
Satisfação no Trabalho			0,336***
<i>F</i>	47,162***	62,908***	90,729***
R ² ou R ² ajustado	0,052	0,069	0,174
ΔR^2 ajustado	-	-	0,105
Relação com os Superiores	0,473***	0,229***	0,065
Satisfação no Trabalho			0,348***
<i>F</i>	245,125***	47,245***	73,031***
R ² ou R ² ajustado	0,223	0,053	0,146
ΔR^2 ajustado	-	-	0,093

Nota: *** $p<0,001$; ** $p<0,01$; * $p<0,05$

Através da análise da Tabela 36, podemos constatar um efeito de mediação parcial da satisfação no trabalho, na relação entre a aprendizagem do trabalho policial e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a variável aprendizagem relativa à formação, revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,241$ $p<0,001$), assim como na satisfação no trabalho, que também se mantém significativa ($\beta=0,337$ $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela satisfação no trabalho, corresponde a 41,8% do efeito total, da aprendizagem do trabalho policial na força da identidade profissional.

Tabela 36 - Resultados da mediação da satisfação no trabalho na relação entre a aprendizagem do trabalho policial e a força da identidade profissional

	Satisfação no Trabalho	Força da Identidade Profissional	
	Passo 1	Passo 2	Passo 3
Aprendizagem do Trabalho Policial	0,431***	0,241***	0,096**
Satisfação no Trabalho			0,337***
<i>F</i>	194,923**	52,699***	75,510***
R ² ou R ² ajustado	0,185	0,057	0,149
ΔR^2 ajustado	-	-	0,092

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Pela análise da Tabela 37, constatamos ainda um efeito de mediação parcial da satisfação no trabalho na relação entre a validação externa e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo a validação externa revela um impacto significativo na força da identidade profissional ($\beta=0,277$; $p<0,001$), assim como na satisfação no trabalho, que também se mantém significativa e positiva ($\beta=0,333$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

O cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela satisfação no trabalho, corresponde a 14,1% do efeito total, da validação externa na força da identidade profissional.

E por último, verifica-se um efeito de mediação parcial da satisfação no trabalho, na relação entre a validação interna e a força da identidade profissional. Constata-se que os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo a validação interna revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,128$; $p<0,001$), assim como na satisfação no trabalho, que também se mantém significativa ($\beta=0,354$ $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela satisfação no trabalho, corresponde a 25,8% do efeito total, da validação interna na força da identidade profissional.

Tabela 37 - Resultados da mediação da satisfação no trabalho na relação entre os mecanismos de validação (externos e internos) e a força da identidade profissional

	Satisfação no Trabalho Passo 1	Força da Identidade Profissional Passo 2	Passo 3
Validação Externa	0,164***	0,332**	0,277***
Satisfação no Trabalho			0,333***
<i>F</i>	23,569***	105,358***	118,585***
R ² ou R ² ajustado	0,027	0,109	0,216
ΔR ² ajustado	-	-	0,108
Validação Interna	0,194***	0,197***	0,128***
Satisfação no Trabalho			0,354***
<i>F</i>	33,428***	34,439***	80,506***
R ² ou R ² ajustado	0,038	0,038	0,157
ΔR ² ajustado	-	-	0,120

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Através da análise da Tabela 38, podemos verificar um efeito de mediação total da satisfação no trabalho, na relação entre o fator “tornar-se” polícia e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela, os betas de regressão são significativos nos dois primeiros passos, sendo que no terceiro passo a dimensão “tornar-se” polícia não revela um impacto significativo na força da identidade profissional ($\beta=0,035$; $p>0,05$) e a satisfação no trabalho é significativa ($\beta=0,370$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação total.

Tabela 38- Resultados da mediação da satisfação no trabalho na relação entre “tornar-se” polícia e a força da identidade profissional

	Satisfação no Trabalho Passo 1	Força da Identidade Profissional Passo 2	Passo 3
“Tornar-se” polícia	-0,235***	-0,122***	0,035
Satisfação no Trabalho			0,370**
<i>F</i>	49,646***	12,924***	41,962***
R ² ou R ² ajustado	0,054	0,014	0,142
ΔR ² ajustado	-	-	0,129

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Pela análise da Tabela 39, podemos constatar um efeito de mediação parcial da implicação afetiva na relação entre a variável, relação com os colegas e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a relação com os colegas revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,149$; $p<0,001$), assim como na implicação afetiva, que também se mantém significativa ($\beta=0,585$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela implicação afetiva, corresponde a 29,8% do efeito total da relação com os colegas na força da identidade profissional. Verifica-se ainda um efeito de mediação parcial da implicação afetiva na relação entre as variáveis, relação com os superiores e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a relação com os superiores revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,087$; $p<0,01$), assim como na implicação afetiva, que também se mantém significativa ($\beta=0,593$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela implicação afetiva, corresponde a 38,3% do efeito total, da relação com os superiores na força da identidade profissional. Por último, um efeito de mediação parcial da implicação afetiva, na relação entre a aprendizagem do trabalho policial e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo a aprendizagem do trabalho policial, revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,082$; $p<0,01$), assim como na implicação afetiva, que também se mantém significativa ($\beta=0,594$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela implicação afetiva, corresponde a 39,1% do efeito total, da aprendizagem do trabalho policial na força da identidade profissional.

Tabela 39 - Resultados da mediação da implicação afetiva na relação entre a construção das relações no trabalho (colegas e superiores) e a força da identidade profissional

	Implicação Afetiva		Força da Identidade Profissional	
	Passo 1	Passo 2	Passo 3	
Relação com os Colegas	0,193***	0,262***	0,149***	
Implicação Afetiva			0,585***	
<i>F</i>	32,826***	62,908***	282,225***	
R ² ou R ² ajustado	0,037	0,069	0,397	
ΔR ² ajustado	-	-	0,328	
Relação com os Superiores	0,244***	0,226***	0,082**	
Implicação Afetiva			0,594***	
<i>F</i>	53,748***	46,050***	264,743***	
R ² ou R ² ajustado	0,058	0,050	0,382	
ΔR ² ajustado	-	-	0,332	

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Pela análise da Tabela 40, podemos constatar um efeito de mediação parcial, da implicação afetiva na relação, entre a aprendizagem do trabalho policial e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a aprendizagem do trabalho policial, revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,096$; $p<0,05$) assim como na implicação afetiva, que também se mantém significativa ($\beta=0,591$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela implicação afetiva, corresponde a 38,6% do efeito total, da aprendizagem do trabalho policial na força da identidade profissional.

Tabela 40 - Resultados da mediação da implicação afetiva na relação entre a aprendizagem do trabalho policial e a força da identidade profissional

	Implicação Afetiva	Força da Identidade Profissional	
	Passo 1	Passo 2	Passo 3
Aprendizagem do Trabalho Policial	0,246***	0,241***	0,096**
Implicação Afetiva			0,591***
<i>F</i>	54,724***	52,056***	267,469***
R ² ou R ² ajustado	0,059	0,057	0,385
ΔR^2 ajustado	-	-	0,328

Nota: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Na Tabela 41, um efeito de mediação parcial da implicação afectiva, na relação entre a validação externa e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a validação externa revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,166$; $p < 0,001$), assim como na implicação afetiva, que também se mantém significativa ($\beta=0,566$; $p < 0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela implicação afetiva, corresponde a 34,1% do efeito total da validação externa na força da identidade profissional. E por último verifica-se um efeito de mediação parcial da implicação afectiva, na relação entre a validação interna e a força da identidade profissional. Como se pode observar na Tabela 39 os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a validação interna revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,078$; $p < 0,01$), assim como na implicação afetiva, que também se mantém significativa ($\beta=0,599$; $p < 0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela implicação afetiva, corresponde a 34,1% do efeito total, da validação interna na força da identidade profissional.

Tabela 41 - Resultados da mediação da implicação afetiva na relação entre os mecanismos de validação (externos e internos) e a força da identidade profissional

	Implicação Afetiva	Força da Identidade Profissional	
	Passo 1	Passo 2	Passo 3
Validação Externa	0,304***	0,332***	0,166***
Implicação Afetiva			0,566***
<i>F</i>	86,812***	105,358***	284,167***
R ² ou R ² ajustado	0,091	0,109	0,399
ΔR ² ajustado	-	-	0,290
Validação Interna	0,199***	0,197***	0,078**
Implicação Afetiva			0,599***
<i>F</i>	34,977***	31,439***	264,290***
R ² ou R ² ajustado	0,038	0,04	0,382
ΔR ² ajustado	-	-	0,344

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Pela análise da Tabela 42, podemos constatar um efeito de mediação parcial da implicação afetiva, na relação entre o fator “tornar-se” polícia e a força da identidade profissional. Conforme se pode observar na tabela 40, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a dimensão “tornar-se” polícia revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,063$; $p<0,05$), assim como na implicação afetiva, que também se mantém significativa ($\beta=0,608$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela implicação afetiva, corresponde a 31,4% do efeito total, da dimensão “tornar-se” polícia na força da identidade profissional.

Tabela 42 - Resultados da mediação da implicação afetiva na relação entre “tornar-se” polícia e a força da identidade profissional

	Implicação Afetiva Passo 1	Força da Identidade Profissional Passo 2	Passo 3
“Tornar-se” polícia	0,092***	0,122***	0,063*
Implicação Afetiva			0,608***
<i>F</i>	8,177**	12,924***	262,144***
R ² ou R ² ajustado	0,008	0,014	0,380
ΔR^2 ajustado	-	-	0,366

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Através da Tabela 43, podemos constatar que apesar da relação com os colegas ter um impacto significativo e positivo, quer na motivação intrínseca ($\beta=0,457$; $p<0,001$), quer na força da identidade profissional ($\beta=0,262$; $p<0,001$), não existe mediação da motivação intrínseca, entre a relação com os colegas e a força da identidade profissional, uma vez que no terceiro passo, a motivação intrínseca não apresenta impacto significativo na força da identidade profissional ($\beta=0,044$; $p>0,05$).

Podemos ainda constatar um efeito de mediação parcial da motivação intrínseca, entre a relação com os superiores e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a relação com os superiores revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,204$; $p<0,001$), assim como na motivação intrínseca, que também se mantém significativa ($\beta=0,155$; $p<0,01$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela motivação intrínseca, corresponde a 11,7% do efeito total, da relação com os superiores na força da identidade profissional.

Tabela 43 - Resultados da mediação da motivação intrínseca na relação entre a construção das relações no trabalho (colegas e superiores) e a força da identidade profissional

	Motivação Intrínseca Passo 1	Força da Identidade Profissional Passo 2	Passo 3
Relação com os Colegas	0,457***	0,262***	0,242
Motivação Intrínseca			0,044
<i>F</i>	225,163***	62,908***	32,178***
R ² R ² ajustado	0,209	0,069	0,069
ΔR ² ajustado	-	-	0,001
Relação com os Superiores	0,193***	0,226***	0,204***
Motivação Intrínseca			0,155***
<i>F</i>	32,930***	46,050***	29,153***
R ² ou R ² ajustado	0,036	0,050	0,062
ΔR ² ajustado	-	-	0,013

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Na Tabela 44, podemos constatar um efeito de mediação parcial da motivação intrínseca, na relação entre a aprendizagem do trabalho policial e a força da identidade profissional. Como se pode observar, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a aprendizagem do trabalho policial revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,230$; $p<0,001$), assim como na motivação intrínseca, que também se mantém significativa ($\beta=0,135$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela motivação intrínseca, corresponde a 4,5% do efeito total, da aprendizagem do trabalho policial na força da identidade profissional.

Tabela 44 - Resultados da mediação da motivação intrínseca na relação entre a aprendizagem do trabalho policial e a força da identidade profissional

	Motivação Intrínseca Passo 1	Força da Identidade Profissional Passo 2	Passo 3
Aprendizagem do trabalho policial	0,085*	0,241***	0,230***
Motivação Intrínseca			0,135***
<i>F</i>	6,244*	52,696***	35,205***
R ² ou R ² ajustado	0,007	0,052	0,076
ΔR^2 ajustado	-	-	0,018

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Pela análise da Tabela 45, podemos constatar um efeito de mediação parcial da motivação intrínseca, na relação entre a validação externa e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a validação externa revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,349$; $p<0,001$), assim como na motivação intrínseca, que também se mantém significativa ($\beta=0,130$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela motivação intrínseca, corresponde a 2,5% do efeito total, da validação externa na força da identidade profissional.

Na Tabela 45 podemos ainda constatar um efeito de mediação parcial da motivação intrínseca, na relação entre a validação interna e a força da identidade profissional. Como se pode observar nesta tabela os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, a validação interna revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,177$; $p<0,001$), assim como na motivação intrínseca, que também se mantém significativa ($\beta=0,127$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela motivação intrínseca, corresponde a 9,2% do efeito total, da validação interna na força da identidade profissional.

Tabela 45 - Resultados da mediação da motivação intrínseca na relação entre os mecanismos de validação (externos e internos) e a força da identidade profissional

	Motivação Intrínseca	Força da Identidade Profissional	
	Passo 1	Passo 2	Passo 3
Validação Externa	0,069*	0,332***	0,323***
Motivação Intrínseca			0,133***
<i>F</i>	4,089*	105,358**	62,206***
R ² ou R ² ajustado	0,004	0,109	0,125
ΔR ² ajustado	-	-	0,017
Validação Interna	0,158***	0,197***	0,177***
Motivação Intrínseca			0,127***
<i>F</i>	21,732***	34,439***	24,559***
R ² ou R ² ajustado	0,024	0,038	0,052
ΔR ² ajustado	-	-	0,016

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,0

Pela análise da Tabela 46, podemos constatar um efeito de mediação parcial da motivação intrínseca, na relação entre a dimensão “tornar-se” polícia e a força da identidade profissional. Como se pode observar, os betas de regressão são significativos nos três passos, sendo que no terceiro passo, este fator revela um impacto significativo e positivo na força da identidade profissional ($\beta=0,134$; $p<0,001$), assim como na motivação intrínseca, que também se mantém significativa ($\beta=0,165$; $p<0,001$) revelando, deste modo, um efeito de mediação parcial.

De forma adicional, o cálculo do teste de Sobel revela que o efeito indireto, mediado pela motivação intrínseca, corresponde a 9,1% do efeito total, do fator “tornar-se” polícia na força da identidade profissional.

Tabela 46 - Resultados da mediação da motivação intrínseca na relação entre: “tornar-se” polícia e a força da identidade profissional

	Motivação Intrínseca Passo 1	Força da Identidade Profissional Passo 2	Passo 3
“Tornar-se” polícia	0,074*	0,122***	0,134**
Motivação Intrínseca			0,165***
<i>F</i>	4,643*	12,924***	18,629***
R ² ou R ² ajustado	0,005	0,014	0,040
ΔR ² ajustado	-	-	0,027

Nota: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Por último, apresentamos na Tabela 47 uma síntese dos resultados de mediação encontrados para que se torne facilmente cognoscível a relevância e abrangência do efeito potencial destes resultados, no fenómeno em estudo.

Tabela 47 - Síntese dos resultados de mediação

Variáveis Independentes	Variáveis Mediadoras		
	Satisfação no Trabalho	Implicação Afetiva	Motivação Intrínseca
Relação com os Colegas	MP	MP	NS
Relação com os Superiores	MT	MP	MP
Aprendizagem do Trabalho Policial	MP	MP	MP
Validação Externa	MP	MP	MP
Validação Interna	MP	MP	MP
“Tornar-se” polícia	MT	MP	MP

Nota: Variável Dependente: Força da Identidade Profissional; MP: Mediação Parcial; MT: Mediação Total; NS: Não Significativo

Discussão

Este estudo tem como principal objetivo testar de forma sistemática os efeitos dos processos envolvidos na construção da identidade profissional, tal como integrados na CIPP, na força da identidade profissional. Tendo por base o papel desempenhado pelas vivências afetivas e as motivações para o desempenho profissional, este estudo visa ainda determinar em que medida a implicação afetiva, a satisfação no trabalho e motivação intrínseca medeiam a relação entre as dimensões da CIPP e a força da identidade profissional. Adicionalmente, pretende-se determinar os efeitos de moderação do suporte organizacional na relação entre as dimensões da CIPP e a força da identidade profissional. Esta investigação vai ainda contribuir para a construção de um instrumento que permita avaliar as diferentes dimensões do processo de construção da identidade profissional.

De acordo com os resultados apurados, podemos considerar que existem quatro processos principais responsáveis pela construção da identidade profissional de polícia. O primeiro descreve a construção das relações no trabalho, tanto com pares quanto com superiores hierárquicos. Este processo evidencia a importância da satisfação da necessidade básica de relacionamento, tal como sugerido pela teoria da autodeterminação (Ryan & Deci, 2000).

A segunda dimensão integrante do conjunto de processos inerentes à construção da identidade profissional refere-se à aprendizagem do trabalho policial, o que está de acordo com a teoria da socialização, nomeadamente na contribuição de Feldman (1976), que sugere que este processo envolve a partilha de experiências que possibilitem a aprendizagem de procedimentos e *modus operandi*, não apenas de elementos explícitos como tácitos. Por outro lado, a teoria de autodeterminação (Ryan & Deci, 2000) inclui a competência, como uma das necessidades básicas fundamentais do ser humano, a qual tenderá a ser satisfeita pelo sistema de formação e aprendizagem.

A terceira dimensão integrante do leque de processos responsáveis pela construção da identidade profissional refere-se aos mecanismos de validação na profissão, retomando um dos argumentos centrais da teoria da autoverificação, segundo o qual os indivíduos são motivados para verificar ou confirmar a definição que têm de si próprios de modo a reduzir a incerteza e a estimular uma visão do mundo como sendo previsível e controlável. Deste modo, a existência de mecanismos de validação interna e externa possibilitam a aquisição de um padrão de atuação que reduz a incerteza inerente ao exercício da profissão. Por outro lado, a conjugação de mecanismos de validação externos e internos, permite situar este processo de construção da identidade profissional no quadro da teoria da autodeterminação,

nomeadamente no *continuum* da internalização da motivação extrínseca rumo à regulação intrínseca, na medida em que permite aos indivíduos regularem a sua ação através de diferentes estilos regulatórios, no sentido da integração no *self* dos valores da profissão e, assim, se tornarem parte da sua identidade (Gagné & Deci, 2005).

Por último, a dimensão “tornar-se” polícia onde a internalização do papel profissional, evidencia a relevância dos enunciados da teoria da identidade de papel e da teoria da autodeterminação (Deci & Ryan, 1985). De acordo com a teoria da identidade de papel (Burke & Serpe, 1982), a identidade resulta da internalização dos múltiplos papéis desempenhados pelo indivíduo. Esta proposição encontra-se refletida na internalização de papel, inerente ao processo de “tornar-se” polícia. Á luz da teoria da autodeterminação os seres humanos têm uma necessidade fundamental de autonomia, a qual poderá ser satisfeita pela internalização de um papel, ao qual se associa a responsabilidade pelos resultados e consequências dos atos, inerentes ao exercício da profissão.

Outro resultado particularmente importante, refere-se às correlações obtidas entre a força da identidade profissional e as componentes do modelo que descrevem os processos desta mesma construção da identidade. Recorde-se que a força da identidade profissional se relaciona de forma muito significativa, com a motivação intrínseca e com a dimensão “tornar-se” polícia, ou seja, com a internalização do papel profissional. Assim, se, por um lado, a motivação intrínseca conduz a um padrão comportamental autodeterminado, ou seja um estilo de regulação com *locus* de controlo interno, onde o exercício profissional se baseia no interesse e prazer dos atributos intrínsecos da profissão. Por outro lado, a relação entre a força da identidade profissional e a responsabilidade associada ao “tornar-se” polícia parece poder ser explicada pelo facto de uma profissão exercida num registo de regulação intrínseca, possibilitar o seu exercício autónomo, e, desta forma, satisfazer a necessidade psicológica básica de autonomia.

Os resultados deste estudo permitiram observar relações de moderação da perceção de suporte organizacional (POS), assim como relações de mediação das variáveis satisfação no trabalho, implicação afetiva e motivação intrínseca, com influência no fenómeno em estudo, a força da identidade profissional.

As perceções de suporte organizacional, revelaram ter impacto direto na força da identidade profissional. Se, por um lado, de acordo com os resultados deste estudo, níveis mais elevados de POS se associam a níveis mais elevados de força da identidade profissional. Por outro lado, quando os recém-admitidos percecionam uma melhor relação com os colegas, também, a força das suas identidades profissionais é mais elevada, sendo que para níveis mais

elevados de POS a relação entre as variáveis, relação com os colegas e força da identidade profissional, é mais forte.

Percebemos, deste modo, que os novos policiais que percebem maiores níveis de apoio da organização PSP, são os que revelam maior solidez nas suas identidades profissionais, assim como percebemos que a relação que se estabelece com os colegas tende a fortalecer a intensidade das suas identidades profissionais. Estes resultados encontram-se alinhados com a literatura existente sobre o fenómeno da POS, na medida que estas percepções constituem uma importante fonte de informação, acerca de si próprios e a nível relacional, dentro da organização, assim como se apresentam como um fator determinante na construção da identidade profissional (Shanock & Eisenberger, 2006) e, tal como a SDT afirma a necessidade de relacionamento é uma das necessidades psicológicas básicas, que sendo satisfeita, motiva (Deci & Ryan, 1985) e é essencial para um desempenho eficaz, ao desenvolvimento humano e saúde. Por este motivo, consideramos que as organizações de cariz militar, e outras, devem despende esforços significativos, na criação de mecanismos internos, capazes de promover um apoio permanente aos colaboradores, em virtude da percepção destes sobre o modo como as organizações os auxiliam, ter influência ao nível da motivação intrínseca, da implicação afetiva e do desempenho individual.

As mediações parciais são as que incluem os efeitos significativos das variáveis: relação com os colegas, validação externa, validação interna e “tornar-se” polícia. No caso destas variáveis, a relação entre elas e a força da identidade profissional mostrou-se significativa e positiva. No entanto, como a relação direta entre estas dimensões da CIPP e a força da identidade profissional não deixou de ser significativa, consideramos, por esta via, relações de mediação parciais. Quanto às mediações totais, verifica-se que a relação com os superiores e a aprendizagem do trabalho policial apresentam impacto positivo e significativo na força da identidade profissional, mas quando introduzida a variável mediadora, satisfação no trabalho, as relações diretas deixam de ser significativas.

A satisfação no trabalho baseia-se em elementos afetivos do indivíduo relativamente ao contexto onde trabalha, onde a percepção do colaborador acerca dos vários elementos constituintes, parte do seu local de trabalho, tendencialmente afetarão o seu curso de ação, dentro da organização. Levy (2003), por exemplo, chama a atenção para a importância da satisfação no trabalho para compreender o desempenho e motivação dos colaboradores. Ao nível da construção da identidade profissional de polícia, os resultados do presente estudo mostram-nos a relevância da satisfação no trabalho e o seu efeito nas relações estabelecidas, entre superiores e colegas, e como estas variáveis determinam a força da identidade profissional. Do mesmo modo, o efeito da satisfação no trabalho, nas percepções sobre o

sistema de formação e a aprendizagem do trabalho policial na PSP, constituem uma fonte importante de informação, com influência na força da identidade profissional. Relativamente aos mecanismos de validação da profissão, quer os mecanismos de validação interna, quer os mecanismos de validação externa, são influenciados pela satisfação no trabalho, não obstante os resultados demonstrarem que a orientação interna dos colaboradores, demonstra sofrer maior efeito da satisfação. Todavia tanto a validação interna como externa são influenciadas pela satisfação no trabalho, no que respeita ao seu impacto na força da identidade profissional. Por fim, verifica-se a influência da satisfação no trabalho na internalização do papel de polícia, que, por sua vez, conduz ao incremento da força da identidade profissional.

O impacto da implicação afetiva na força da identidade profissional, revelou-se significativo e positivo, o que se encontra alinhado com a revisão de literatura sobre o tema da implicação afetiva, quando considerada a sua relação com a identidade organizacional e com a identificação organizacional (Allen & Meyer, 1990a; Meyer & Allen, 1991); conceitos distintos mas relacionados com a identidade profissional. Neste sentido, verificou-se que os recém-admitidos que mais se sentiam envolvidos afetivamente, com a PSP, apresentaram identidades profissionais mais fortalecidas. Por outro lado, a implicação afetiva revelou mediar parcialmente todas as relações relativas às dimensões da CIPP e seu impacto na força da identidade profissional. A implicação afetiva mostrou ter influência no efeito das dimensões da CIPP na força da identidade profissional, desta forma importa fortalecer a ligação psicológica e afetiva dos indivíduos às organizações, sendo este um desafio, não só da PSP, mas de todas as organizações, pois, como sabemos, a implicação afetiva determina a vontade do colaborador em permanecer na organização.

A motivação intrínseca, por sua vez, revelou um impacto positivo e significativo na força da identidade profissional, na medida em que os indivíduos que exibem maiores níveis de motivação intrínseca, são os que apresentam identidades profissionais mais desenvolvidas (Deci, Koestner & Ryan, 1999). A motivação intrínseca, revelou ainda ter influência na relação entre dimensões da CIPP: relação com os superiores, aprendizagem do trabalho policial, validação externa, validação interna, “tornar-se” polícia e a força da identidade profissional.

É importante referir que as relações de mediação encontradas para a motivação intrínseca, são menos expressivas do que as relações de mediação encontradas para a satisfação no trabalho e para a implicação afetiva, o que se pode constatar pelos valores mais baixos do teste de Sobel. Uma explicação possível para esta constatação, pode dever-se, à existência de dimensões motivacionais que são ativadas ao longo da experiência de formação, tais como, a necessidade de aprovação social, a competência e a necessidade de coerência

(Swann & Bosson, 2010). A literatura neste campo, afirma que o decurso evolutivo de aquisição da autodeterminação comportamental, opera através de um *continuum* de internalização através do qual se dá a apropriação e integração no *self* dos valores do compromisso ou escolha (Gagné & Deci, 2005). Neste sentido, os indivíduos adotam uma identidade com base em motivos introjetados, enquanto os valores inerentes ao compromisso, ainda não estão totalmente aceites como próprios, ou seja, plenamente congruentes com o *self* e com as suas necessidades psicológicas básicas. Estes comportamentos são adotados para evitar sentimentos negativos como a vergonha, a culpa, a decepção e a inferioridade ou para aumentar os sentimentos de autoestima e de orgulho (Deci & Ryan, 2003). Assim, atendendo a que a integração plena dos valores do compromisso no *self* é um processo gradual, então os indivíduos nas suas estratégias de adaptação, adotam comportamentos que lhes permitam um equilíbrio, muitas vezes contingente, entre o que são e o que fazem, por forma a satisfazer as suas necessidades de relacionamento, autonomia e competência.

Em suma, é no processo de construção da identidade profissional dos novos polícias, conseguida através de estratégias de customização de identidade (Pratt et al., 2006), que envolve alterar substancialmente a identidade padrão ou até mesmo substituí-la por um novo padrão, que lhes permita, fortalecer a sua recém-adotada identidade e ajustar-se ao novo ambiente social. Neste sentido, é crucial a integração e o alinhamento dos compromissos profissionais com os valores, aspirações e representações do indivíduo, para que possam ser integrados no *self*, em detrimento dos comportamentos externamente regulados, uma vez que, estes comportamentos são resultado de pressões de controlo externo, e, tendencialmente, apenas se mantêm durante o tempo em que se mantiverem essas pressões. Um comportamento externamente regulado, tem implicações negativas sobre o desempenho profissional e a saúde psicológica do indivíduo, em virtude do efeito das pressões que lhe estão inerentes (Sheldon, Ryan, Deci & Kasser, 2004).

Concluindo, percebemos o papel fundamental da motivação intrínseca no processo de autoregulação e autodeterminação comportamental e da sua potencial influência na concretização dos objetivos do indivíduo. Todavia é no contexto organizacional que reside o elemento básico preditor do sucesso, na medida em que é à organização que se exige um ambiente propício à satisfação das necessidades básicas (Gagné & Deci, 2005). É, pois, através da satisfação destas necessidades, no contexto organizacional, que se garante o comportamento intrinsecamente motivado, o que assume destacada relevância prática, uma vez que a motivação é das variáveis com maior impacto no desempenho individual, realização pessoal e sucesso futuro e, como tal, na mobilização da energia necessária à consolidação de uma forte identidade profissional (Ryan & Deci, 2003).

DISCUSSÃO GERAL E CONCLUSÕES

O presente trabalho teve como propósito contribuir para a explicação do fenómeno da construção da identidade profissional, no contexto específico da PSP. O objetivo geral desta investigação foi definido por forma a identificar os fatores e as dinâmicas em que assenta este processo nos novos agentes de polícia, e para o atingir, foram realizados três estudos interdependentes, nos quais participaram os recém-admitidos no curso de formação de agentes, na Escola Prática de Polícia - PSP, no ano de 2009.

No estudo I, para o alcance dos objetivos desenhados, recorreu-se ao questionário *Elicitation of Motives Questionnaire*, proposto por Bagozzi et al. (2003), no sentido de se identificarem os motivos que estiveram na origem da decisão dos recém-admitidos se candidatarem à PSP, e particularmente relevante, a explicação da importância dessas razões, revelada pelos próprios.

Da análise efetuada apuramos que a escolha da profissão de polícia se deveu, por esta ordem, a motivos de natureza extrínseca (46%), intrínseca (28,7) e social (25,2%). Os primeiros, associados a preocupações de carácter financeiro, qualidade de vida, estabilidade e família, enquanto os segundos estavam associados a fatores internos como a satisfação, vocação, identificação com a função e realização profissional e, por último os motivos de natureza social, onde está patente a dimensão social da função, reveladora do altruísmo associado à vocação policial.

No esquema mental construído a organização dos motivos é feita numa estrutura hierarquizada que tem por base, os índices de abstração, de centralidade e de prestígio. Este mapa cognitivo permitiu a análise das ligações entre motivos, ou seja, conhecer o sistema interpretativo dos recém-admitidos. Os motivos “fim” nas cadeias “meio-fim” correspondem, segundo Bagozzi et al. (2003), aos objetivos que se pretendem atingir, de acordo com as motivações pessoais dos indivíduos. Assim, os motivos “fim” mais vezes referidos foram; de natureza extrínseca a qualidade de vida, de natureza intrínseca a satisfação e de natureza social o ser útil à sociedade.

Quanto à força da identidade profissional podemos concluir que não são os motivos *per se*, que estão na origem da escolha da profissão, mas uma estrutura complexa de motivos de diferentes naturezas que se relacionam entre si, e que tem por base a história e as vivências dos indivíduos (D’Andrade, 1992a).

Dos resultados apurados neste estudo é perceptível a diversidade de razões que interferem na decisão de se optar pela profissão de polícia, não obstante a complexidade e os fatores de risco que se lhe conhecem. A qualidade de vida foi, pelos recém-admitidos,

justificada, na medida em que permite a segurança financeira e a segurança profissional e ambas, concorrem para a promoção da estabilidade na vida do novo polícia. Este motivo foi, no conjunto de motivos extrínsecos, aquele que revelou mais prestígio, isto é, o motivo de maior importância na hierarquia do esquema cognitivo. As motivações assinaladas pelos recém-admitidos, levam-nos a supor que o mercado de trabalho, as condições socioeconómicas do país, as pressões de natureza individual, a necessidade de assegurar o sustento do agregado familiar ou concretizar o projeto de vida futuro, são fatores que influem na tomada de decisão pela carreira policial, por estar associado à ideia de estabilidade que esta profissão pode garantir.

Como sabemos da literatura neste campo, as razões que interferem na escolha da profissão de polícia têm potenciais implicações distintas no comportamento do novo polícia, em contexto profissional, atendendo à natureza das suas motivações. As motivações de natureza extrínseca tendem à regulação comportamental externa, onde os compromissos assumidos podem não ser consistentes com o *self* e, apenas se mantêm, enquanto as pressões externas estiverem presentes. Neste caso, os valores da profissão não são um verdadeiro compromisso para o novo polícia, nem parte da sua identidade por não terem sido internalizados e, como tal, não são usados pelos indivíduos para se definirem a si mesmos (Schwartz, Luyckx & Vignoles, 2011).

Assim, e tal como apurado nesta investigação, a escolha da profissão de polícia, teve na sua base uma parcela significativa de razões de natureza extrínseca. No entanto o processo de incorporação dos novos polícias possibilitará, num contexto favorável na PSP, a transformação das práticas, das normas e das regras institucionalmente valorizadas, em valores pessoais e instrumentos de autorregulação (Deci & Ryan, 1985). Este processo é fundamental para a integração dos valores e dos saberes da profissão e para o seu alinhamento com o *self* do novo elemento policial. A internalização da motivação extrínseca e, por conseguinte, a aquisição de um padrão de comportamento autorregulado e intrinsecamente motivado, implica que o novo polícia atue com vontade e autodeterminação no desenvolvimento da atividade policial, fator decisivo na construção da identidade profissional de polícia. Neste sentido, torna-se fundamental que, na construção dos conteúdos e nos métodos utilizados no processo formativo, se criem espaços para o ajustamento dos indivíduos às práticas de treino, onde se estimule o comportamento autodeterminado, tornando-os indivíduos mais autónomos e competentes. Este entendimento implica a utilização de práticas por parte da PSP, que viabilizem e reforcem a vinculação do formando à Instituição e facilitem a internalização da motivação extrínseca, ou seja, a aquisição dos valores e normas da profissão, rumo ao polícia intrinsecamente motivado, baseada em

estratégias de socialização individualizada, com espaços de liberdade para a manifestação da autoexpressão autêntica, promovendo a competência e a percepção de autoeficácia (Cable, D., Gino, F., & Staats, B., 2013). São também imprescindíveis, numa fase posterior, em que os novos polícias já se encontram em efetividade de funções, o desenho de estratégias de gestão de recursos humanos que garantam a manutenção dos níveis de motivação intrínseca, única garantia para a consolidação de uma forte orientação autónoma (Deci & Ryan, 2008), pelo que o ambiente na PSP deverá ser propício à satisfação das necessidades psicológicas básicas do seu efetivo, ao longo de toda a vida ativa.

O estudo 2 teve como principal objetivo determinar se, no essencial, o processo através do qual se processa a construção da identificação profissional, descrito por Pratt et al. (2006) também se aplica à PSP e teve como protagonista a designada *Gioia Methodology* (Gioia et al., 2013). Para a concretização do objetivo descrito foi necessário identificar os fatores que estão na origem da construção da identidade profissional, captar as dinâmicas que lhe estão associadas e reconhecer a essência das transformações operadas nos novos polícias, no percurso percorrido desde a sua entrada na PSP.

A investigação foi concretizada através de um estudo longitudinal, assente na realização de entrevistas em profundidade, conduzidas em dois momentos distintos (no início do CFA e após cerca de ano e meio em funções). Neste decurso, foram identificadas 6 dimensões de destacada relevância no processo de construção da identidade profissional, que contribuíram para a criação de um instrumento de medida, relativo às dinâmicas que lhe estão subjacentes, em contexto policial: (1) A aprendizagem/descrição do trabalho, foca a aprendizagem dos saberes próprios da atividade de polícia e o desempenho nesta função; (2) Os requisitos do trabalho, enfatizou grandemente aspetos intrínsecos ao indivíduo e com elevada importância para o trabalho policial, tais como a vocação para ser polícia, a motivação e o sentido de responsabilidade; (3) A internalização do papel profissional, permitiu constatar que a aprendizagem do trabalho a par das vivências profissionais, no contexto da PSP, são de considerável importância na construção e fortalecimento das identidades profissionais dos seus agentes, o que se deve em grande parte, pela interiorização dos saberes, normas e valores policiais e outros aspetos culturais que advêm dessas vivências; (4) A construção da identificação profissional revelou a utilização das estratégias de enriquecimento e de estratégias de amparo (Pratt et al., 2006), na construção das identidades profissionais de polícia. O recurso às primeiras duas estratégias foi mais marcante, numa fase inicial e levou a alterações profundas e positivas nas suas identidades profissionais e à internalização dos valores policiais; as segundas foram menos utilizadas, a sua ocorrência verificava-se quando percecionavam incongruências entre os mecanismos de validação e os valores pessoais, ou

quando percecionavam grandes clivagens entre a formação recebida e o trabalho que realizavam; (5) A identificação dos mecanismos de autoavaliação e validação, permitiu-nos constatar como o relacionamento com os superiores hierárquicos e colegas de trabalho se revela, um fator determinante, na aprendizagem da função policial e na motivação dos colaboradores. Estes mecanismos permitem, ainda, a confirmação do desempenho no papel profissional do novo polícia e da sua efetiva integração na comunidade policial, contribuindo por esta via, para a construção de fortes identidades profissionais, e (6) O crescimento/fortalecimento da identidade, permitiu constatar como a prática profissional permitiu aos novos polícias desenvolverem e fortalecerem as competências adquiridas durante o curso, o que contribuiu positivamente para a construção da sua identificação profissional.

A emergência das dimensões apresentadas possibilitou examinar as dinâmicas associadas ao processo de construção da identidade profissional e, deste modo, contribuir para a sua explicação no contexto policial. Este resultado viabilizou a concretização do segundo objetivo a que nos propusemos neste estudo, relacionado com a utilização da informação recolhida, na construção de uma escala para operacionalizar e avaliar este processo, no contexto da PSP.

Os resultados do presente trabalho mostraram-se congruentes com os resultados obtidos por Pratt et al. (2006), quando desde uma fase inicial se revelaram mudanças sistemáticas na identificação profissional do polícia, patente nas transformações sofridas pelos novos policias, no sentido de si, percecionadas no tempo decorrido, entre as primeiras entrevistas realizadas e o segundo momento de entrevistas, para fazer face às exigências do trabalho. À semelhança daqueles autores, as mudanças ao nível da identificação profissional nos polícias variam no grau de intensidade. As mudanças mais ligeiras eram reveladoras de uma compreensão mais aprofundada da identidade profissional, enquanto as mudanças mais intensas envolviam alterações drásticas na identidade profissional e estavam associadas a mudanças no contexto de trabalho em termos de conteúdos e/ou processos.

Esta investigação permitiu confirmar o recurso à utilização de estratégias da construção da identidade profissional, desde uma fase muito precoce. Os recém-admitidos, logo no CFA, utilizavam estratégias de enriquecimento, o que significa que os princípios básicos da identidade permanecem os mesmos, mas a compreensão sobre a sua profissão, torna-se cada vez mais profunda, mais variada e rica. Estas dinâmicas mostram que os ciclos de aprendizagem do trabalho estão associados aos ciclos de aprendizagem da identidade (Pratt et al., 2006). O recurso a estratégias de amparo, verificou-se quando os novos polícias não percecionavam correspondência entre a formação que recebiam ou o trabalho que desenvolviam e a sua conceção do “ser polícia”. Estes resultados são reveladores da

existência de uma identidade provisória que ampara a, ainda fraca, identidade definida pela profissão, e decorre de violações à identidade profissional, possibilitando que a identidade profissional tenha a oportunidade de se fortalecer, através do reforço de competências e da percepção de autoeficácia.

Num outro sentido, se considerarmos os resultados dos estudos I e II no seu conjunto, à luz da SDT, podemos afirmar que, não obstante sejam quais forem, as razões da escolha da profissão de polícia, a autodeterminação comportamental dos novos polícias, fruto da sua orientação motivacional constitui uma variável preponderante no processo de construção da identidade profissional. O desejo de ser polícia constitui uma força instigadora da ação e é no esquema cognitivo que lhe está subjacente que reside a sua potencial força motivacional. O papel do sistema interpretativo dos indivíduos, no quadro da compreensão do processo de construção da identidade profissional, é crucial na medida que estes esquemas contribuíram para a escolha da profissão, e ao constituírem padrões de pensamento-sentimento aprendidos e internalizados, medeiam a interpretação das vivências no contexto de trabalho pelas quais estão a passar os recém-admitidos.

Os modelos cognitivos que os novos polícias desenvolvem sobre quais são os comportamentos apropriados para desempenharem o seu papel resultam da interação entre as variáveis individuais e as variáveis situacionais, o mesmo será dizer, entre o contexto profissional e as orientações motivacionais dos recém-admitidos. Neste sentido, é do potencial de conjugação destes fatores que resulta um maior ou menor esforço, por parte do indivíduo, no sentido de alcançar o objetivo definido e, por esta via, poder ou não ser capaz de satisfazer as necessidades básicas no ambiente social, ou seja, no contexto profissional na PSP (Gagné & Deci, 2005).

Os novos polícias ao mesmo tempo que procuram reduzir a ambiguidade e incerteza também anseiam por autenticidade, sentir que podem comportar-se autenticamente em contexto laboral, sendo reconhecidos por quem são, ao invés de ser subsumidos pela identidade organizacional. Neste sentido, devem ser feitos investimentos estratégicos em táticas de socialização individualizadas que facilitem a autoexpressão, com benéficos resultados para a Instituição e para os novos polícias (Cable, et al., 2013).

A responsabilidade pelo sucesso do novo polícia está, por força do contexto profissional, na possibilidade que a PSP lhe oferece de satisfação das necessidades psicológicas básicas, que são universais e essenciais para o desenvolvimento humano ideal e integridade (Sheldon, Ryan, Deci & Kasser, 2004), e da sua satisfação resulta a promoção do bem-estar e da saúde psicológica dos indivíduos no trabalho.

Apenas quando estas necessidades são satisfeitas, os indivíduos têm a energia disponível para o *self* que estimula e capacita os novos policiais a agir de forma mais autónoma e persistente, ou seja, a energia necessária para se envolverem em estratégias de construção de identidade (Deci & Ryan, 2008). É através destas estratégias que os recém-admitidos se vão ajustando às exigências decorrentes do contexto de trabalho e lhes possibilita a consolidação da sua identidade profissional.

Os resultados desta investigação permitiram-nos constatar que, na evolução destes profissionais, entre o primeiro momento em que foram entrevistados e o segundo momento das entrevistas, as necessidades de competência e autonomia que estão subjacentes à motivação intrínseca e, que são imprescindíveis para a internalização operar eficazmente, estão espelhadas nas categorias relativas à internalização do papel profissional e identificação, enquanto a necessidade de relacionamento, que é crucial para a interiorização da motivação extrínseca (Baumeister & Leary, 1995), está traduzida na dimensão construção das relações no trabalho e na importância atribuída por estes novos policiais aos seus superiores hierárquicos, ao trabalho em equipa e ao espírito de grupo. A este respeito, argumentam Cable, et al. (2013) que as táticas de socialização que enfatizam as identidades pessoais dos recém-admitidos podem ser mais eficazes no fortalecimento de relações de trabalho do que as táticas tradicionais, tendo neste caso, como valor fundamental a autenticidade.

Integrar a perspetiva da autenticidade na literatura relativa à socialização, estimula a autoexpressão com vista ao alinhamento dos comportamentos com as expectativas e fins da organização, com efeitos duradouros na experiência psicológica dos novos policiais, no seu empenhamento e satisfação no trabalho, na produtividade, na qualidade de trabalho e na vontade de permanecer na organização. As implicações deste compromisso organizacional incentivam, ainda, ao uso dos pontos fortes de cada um, em cada dia de trabalho (Cable, et al., 2013).

Em suma, a aquisição de competências, o reforço da perceção de eficácia e a construção de relações no trabalho, garantem, conjuntamente, o apoio, orientação e *feedback*, a par da dinamização e fortalecimento dos laços entre colegas e superiores hierárquicos, permitindo aos novos policiais a realização autónoma e responsável das atividades profissionais. Só desta forma estão criadas as condições para que o novo agente de polícia possa interiorizar os valores da profissão e integrá-los no seu autoconceito (Tamayo & Abbad, 2006).

O estudo 3 teve como objetivo principal desenvolver e testar um modelo dos fatores antecedentes da força da identidade profissional nos novos policiais. Para a concretização deste objetivo, houve numa primeira fase, a necessidade de se desenvolver um instrumento de medida das dinâmicas do processo de construção da identidade profissional, integrando um

conjunto de dimensões relevantes que representem, adequadamente, o contexto policial na PSP.

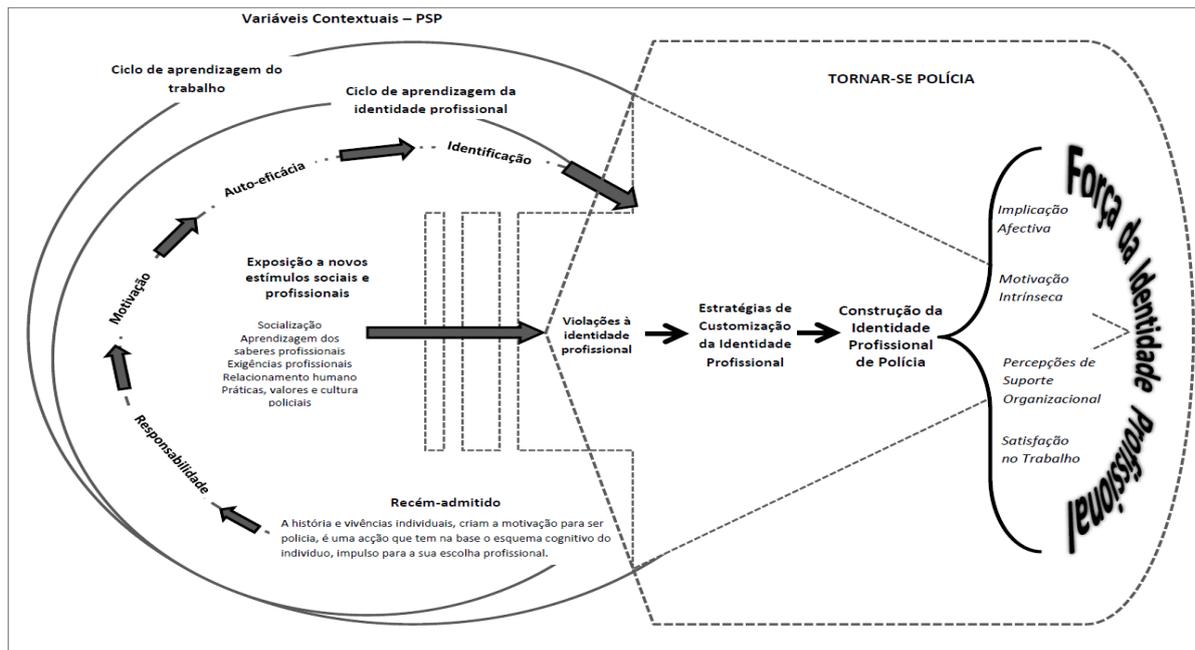
São quatro os processos principais responsáveis pela construção da identidade profissional de polícia. O primeiro evidencia a importância da satisfação da necessidade básica de relacionamento e descreve a construção das relações no trabalho, tanto com pares quanto com superiores hierárquicos. O segundo refere-se à aprendizagem do trabalho policial que envolve a partilha de experiências que possibilitem a aquisição de conhecimentos, não apenas de elementos explícitos como tácitos e envolve a percepção de competência, uma das necessidades básicas fundamentais do ser humano. O terceiro refere-se aos mecanismos de autoverificação, através dos quais os indivíduos verificam ou confirmam a autodefinição, por forma a reduzir a incerteza e a estimular o autocontrolo e a autoeficácia. Os mecanismos de validação interna e externa, possibilitam a aquisição de um padrão de atuação condizente com as expectativas relativas ao comportamento esperado do indivíduo na função policial, ao mesmo tempo que lhe permite reduzir a incerteza inerente ao exercício da profissão, em especial, numa primeira face, devido à falta de experiência na função.

A conjugação de mecanismos de validação internos com os mecanismos de validação externos, permitem situar este processo de construção da identidade profissional no quadro da teoria da autodeterminação, nomeadamente no *continuum* da internalização da motivação extrínseca rumo à regulação intrínseca, na medida em que possibilita aos indivíduos controlarem a sua ação através de diferentes estilos regulatórios, no sentido da integração no *self* dos valores da profissão, tornando-os parte da sua identidade (Gagné & Deci, 2005).

Por fim, o “tornar-se” polícia, evidencia a identidade profissional como resultado da internalização dos papéis, desempenhados pelo indivíduo no âmbito da sua atividade policial ao qual se associam as responsabilidades inerentes às consequências dos atos decorrentes desse exercício.

Esta investigação permitiu por em evidência dados muito importantes sobre o fenómeno em estudo, a força da identidade profissional, os quais ilustram a complexidade do processo de construção da identidade profissional, patente na Fig. 9. Este modelo explicativo descreve o sistema em que assenta a evolução e transformação dos recém-admitidos, as condições e dinâmicas associadas ao “tornar-se” polícia e os fatores que constituem os antecedentes da força da identidade profissional.

Figura 9 – “Tornar-se” polícia: a construção da identidade profissional de polícia



De acordo com os resultados obtidos são antecedentes da força da identidade profissional a motivação e a responsabilidade associada ao processo de “tornar-se” polícia. Daí que, a motivação intrínseca representa um padrão comportamental caracterizado por um estilo de regulação com *locus* de controlo interno, que conduz o novo polícia ao exercício da atividade profissional motivado pelo interesse e prazer, nos atributos intrínsecos da profissão. Deste modo, a relação entre a força da identidade profissional e a internalização do papel profissional inerente ao processo de “tornar-se” polícia nos recém-admitidos, depende da profissão, ser ou não, exercida num registo de regulação intrínseca, ou seja, se o profissional de polícia sentir que no exercício da sua profissão tem forma de satisfazer a necessidade psicológica básica de autonomia (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000).

São igualmente antecedentes da força da identidade profissional a implicação afetiva e a satisfação no trabalho, daí a importância do reforço dos vínculos afetivos dos novos polícias à profissão que escolheram e à PSP. Neste sentido, devem ser promovidas, desde uma fase muito precoce, dinâmicas de grupo tendentes à construção de fortes relações no meio policial, porquanto os recém-admitidos são, naturalmente, mais suscetíveis e permeáveis nesta fase e os efeitos tendem a ser mais visíveis, durante o período em que permanecem em regime de internato, tal como nos explica Eisenhardt (1989) torna-se mais pronunciada a formação e modificação da identidade em ambiente controlado.

Os efeitos da POS, de acordo com os resultados deste estudo, tendem a robustecer a força das identidades profissionais quando a relação com os colegas no contexto da PSP, é positiva. Deste modo, os novos polícias que percebem maiores níveis de apoio da PSP são os que revelam maior solidez nas suas identidades profissionais. Esta necessidade de relacionamento é fundamental para um desempenho eficaz e ao desenvolvimento humano. Neste sentido, torna-se fundamental que a PSP crie estruturas de apoio permanente aos novos polícias, uma vez que a percepção de suporte, mostra ter influência ao nível da motivação intrínseca, da implicação afetiva e do desempenho individual destes profissionais. Os recém-admitidos que mais se sentiam envolvidos afetivamente, com a PSP, apresentaram identidades profissionais mais fortalecidas.

A integração no *self* dos valores inerentes ao compromisso profissional é feita através de um *continuum* de internalização (Deci & Ryan, 2003), em que os novos polícias para evitar sentimentos negativos como a vergonha, a culpa, a decepção, a inferioridade ou para aumentar os sentimentos de autoestima e de orgulho, os adotam, ainda que não estejam totalmente aceites como próprios, ou seja, plenamente congruentes com o *self* e com as suas necessidades psicológicas básicas. Percebe, assim, que a identidade profissional do novo polícia vai sendo paulatinamente construída, recorrendo a diferentes tipos de estratégias de customização da sua identidade profissional, consoante o grau de violação de identidade percebido.

Conforme apuramos nesta investigação, com vista à redução das assimetrias internas de identidade – violações – o novo polícia faz uso de estratégias de enriquecimento e estratégias de amparo, que envolvem alterar substancialmente a identidade padrão ou até mesmo substituí-la por um novo padrão identitário. Estas assimetrias de identidade, dependendo da forma como são avaliadas e resolvidas pelo profissional, podem ser destrutivas para o próprio, para o grupo de trabalho e para a organização (Meister, et al., 2014).

Como verificado neste estudo, no processo de construção da identidade profissional de polícia, a evolução natural de uma recém-adotada identidade profissional, resulta das transformações operadas no indivíduo, logo desde a sua entrada no CFA, em consequência do ajustamento necessário ao ambiente social na PSP. Revela, desta forma, especial relevância o alinhamento dos compromissos profissionais com os valores, aspirações e representações do indivíduo, e a sua coerência com o *self*, ou seja, sem sujeição a pressões de controlo externo, uma vez que, este tem consequências negativas sobre o desempenho profissional e a saúde psicológica do profissional (Sheldon, Ryan, Deci & Kasser, 2004).

É, portanto, crítico para a organização policial que os novos polícias e a sua hierarquia, estejam familiarizados com estes processos intra e interpessoais da identidade. A consciência de que tensões internas podem existir, a nível intrapessoal que se refletem no bem-estar ou a

nível interpessoal com consequências nas relações no trabalho, torna possível contornar os seus efeitos e ajudar os indivíduos a lidar com potenciais resultados negativos (Meister, et al., 2014).

Os resultados desta investigação encontram-se alinhados com trabalho desenvolvido por Deci, Koestner e Ryan (1999), na medida em que, verificamos serem os polícias que exibem maiores níveis de motivação intrínseca os que apresentam identidades profissionais mais desenvolvidas. Evidencia-se, assim, o papel fundamental da motivação intrínseca nas dinâmicas associadas à construção da identidade profissional. A motivação intrínseca não depende das razões da escolha da profissão, mais sim, da existência de um ambiente propício à satisfação das necessidades psicológicas básicas do novo polícia, uma vez que é através desta satisfação que se garante um comportamento intrinsecamente motivado. Estes resultados assumem destacada relevância prática no contexto profissional da PSP, uma vez que a motivação é uma das variáveis com maior impacto no desempenho individual, realização pessoal e sucesso futuro e, como tal, na mobilização da energia necessária à consolidação de uma forte identidade profissional de polícia (Ryan & Deci, 2003).

Contributos

O presente trabalho propõe-se contribuir com informação relevante no domínio da construção da identidade profissional, tanto na vertente teórica como na vertente prática, em contexto policial. Para tal, num primeiro momento, identificámos os motivos e as ligações entre motivos que sustentaram a decisão dos recém-admitidos para se candidatarem à PSP, e procedemos à sua representação gráfica numa estrutura hierarquizada (estudo 1). A elicitação das razões da escolha da profissão de polícia foi feita sem o recurso a uma lista pré-definida de motivos, contrariamente à maioria dos estudos tradicionais sobre motivação. O contributo deste estudo é no essencial a metodologia utilizada ter permitido conhecer o sistema interpretativo, onde se analisa o esquema de pensamento inerente ao processo de escolha da profissão de polícia explicada pelo próprio, permitindo perceber a importância do motivo apresentado e, fundamentalmente, conhecer a estrutura cognitiva que lhe está subjacente, ou seja, conhecer essas motivações e as suas interrelações através dos critérios de decisão da própria pessoa. Por último, atendendo às motivações da escolha da carreira policial, foi ainda estudada a sua influência na implicação afetiva, na satisfação no trabalho e na identidade profissional, variáveis importantes no contexto da PSP, como forma de analisar relações de interdependência. Estes contributos permitem explorar teoricamente o fenómeno da motivação em estreita ligação com o fenómeno da construção da identidade profissional, o que contribui para o enriquecimento da literatura sobre estes temas.

O segundo estudo permitiu recolher e analisar dados relativos ao desenvolvimento e evolução do processo de construção da identificação profissional em 30 recém-admitidos à PSP, como forma de aprofundar este tema e identificar as suas dinâmicas. O levantamento diacrónico de informação, feito ao longo de dois anos, possibilitou a análise das transformações sofridas pelos novos polícias desde a sua admissão, até ano e meio após, o início do desempenho efetivo de funções. Este trabalho não teria sido possível através de estudos descritivos que não comportam esta dimensão temporal. Os dados recolhidos neste percurso, revelaram a elevada importância atribuída às relações interpessoais no trabalho, em especial com os superiores hierárquicos e com os colegas, ao papel fundamental da aprendizagem do papel profissional, e da intensa exigência em termos da conduta, especificadas nos requisitos do trabalho policial, e da relevância dos mecanismos de autoverificação em termos de ajuste e orientação do novo polícia, na fase de adaptação ao papel profissional, como fatores que contribuem grandemente para a construção da identificação profissional de polícia. De forma adicional, foi possível constatar que a

formação ministrada na EPP apesar de muito útil no processo de aprendizagem da função policial de novos agentes da PSP é, também, percebida como pouco ajustada à realidade de trabalho sendo, desse modo, avaliada como “muito teórica e pouco prática”. Este estudo longitudinal tornou possível constatar que as mudanças mais notórias, na construção das identidades profissionais destes novos polícias, ocorreram no contacto com a prática profissional. Assim, tendo por base as fragilidades percebidas pelos novos polícias, no sistema de aprendizagem do trabalho policial, deve ser considerada uma orientação estratégica que leve à sua superação, na medida que eventuais incongruências entre a formação ministrada e a prática profissional podem levar o profissional a fazer uso de estratégias de amparo (*splinting*) da sua, ainda fraca, identidade profissional, devido a violações de integridade da identidade no trabalho e, assim, afetar negativamente a consolidação da identidade profissional de polícia, uma vez que o ciclo de aprendizagem do trabalho e o ciclo de aprendizagem da identidade operam em simultâneo. Neste sentido, a informação recolhida no estudo 2 tem implicações práticas muito relevantes para a PSP pois permite, não só, perceber os fatores que mais contribuíram para a construção da identificação profissional de polícia, mas também utilizar estes dados para se ajustarem ou desenvolverem novas políticas de gestão e desenvolvimento de recursos humanos, particularmente ao nível do processo formativo e, essencialmente, no acompanhamento destes profissionais, na fase inicial do exercício efetivo de funções, por exemplo, através de um regime de tutoria, por um período razoável, que fosse parte integrante do sistema de formação inicial dos novos agentes policiais.

Esta investigação permitiu constatar que, não obstante as diferentes motivações para a escolha desta profissão, se a PSP criar um contexto favorável que permita a satisfação das necessidades psicológicas básicas, os novos polícias, através das estratégias de customização da identidade profissional, vão-se ajustando ao ambiente profissional, daí resultando o progressivo reforço do vínculo e a integração no *self* dos valores, regras e normas da instituição, que são a base para a construção da sua identidade profissional. O grande contributo deste estudo foi a construção de um modelo explicativo do processo de construção da identidade profissional de polícia.

O terceiro estudo, cujos contributos, por um lado, dizem respeito à construção de uma escala que mede quatro dimensões distintas da construção da identidade profissional de polícia, a qual foi validada através de modelos de equações estruturais para o universo de 903 indivíduos que se candidataram à PSP em 2009, afigura-se de suma relevância a nível teórico, uma vez que a investigação neste domínio terá vantagens se utilizar escalas construídas e validadas para esse efeito. Também a nível prático, a escala construída pode ser uma mais-

valia em contexto policial e, de um modo geral, em contexto militar, por permitir perceber se as dimensões aí representadas afetam o modo como os profissionais constroem as suas identidades profissionais, bem como utilizar os dados obtidos como uma base de diagnóstico organizacional. Por outro lado, no sentido, de contribuir para o avanço da teoria sobre o fenómeno da construção da identidade profissional de polícia, o terceiro estudo permitiu analisar a natureza da relação que existe entre as dimensões da CIPP e um conjunto de variáveis que influenciam a força da identidade profissional. Os resultados revelaram a existência de efeitos de moderação da POS, bem como de importantes efeitos de mediação das variáveis satisfação no trabalho, implicação afetiva e motivação intrínseca, que se verifica serem antecedentes da força da identidade policial, e assim contribuir para o enriquecimento da literatura no campo da construção da identidade profissional.

Em suma, os três estudos desenvolvidos para efeito da presente investigação deram, cada um, vários contributos importantes para a exploração do processo da construção da identidade profissional, em especial das etapas e dinâmicas em que assenta a sua evolução, no contexto da PSP. Não obstante, muitas perguntas ainda se encontram por responder, sendo necessária mais investigação neste domínio como forma de se alcançar um entendimento mais alargado deste fenómeno.

Limitações

Este trabalho apresenta algumas limitações relacionadas com a dificuldade de conduzir um estudo de natureza longitudinal na medida em que se propõe aprofundar um tema pouco explorado na literatura, a construção da identidade profissional em contexto policial, e simultaneamente, contribuir com novos dados quer no domínio teórico, quer no domínio prático.

A primeira limitação associada a esta investigação deveu-se à impossibilidade de aplicar o questionário relativo à identidade profissional num momento posterior, ao fim de 5 anos, quando os novos polícias já possuíssem mais experiência no desempenho da função.

Outra limitação que identificámos neste trabalho prende-se com os baixos valores de variância obtidos nos modelos de regressão linear no estudo 1. Neste estudo esperávamos que as regressões hierárquicas realizadas conduzissem a melhores resultados em termos da capacidade explicativa dos motivos e ligações entre motivos nas variáveis em estudo: implicação afetiva, satisfação no trabalho e identidade profissional, como observado no estudo de Bagozzi et al. (2003).

Por fim, apesar do modelo de avaliação da construção da identidade profissional (CIPP), instrumento desenvolvido no sentido de concretizar o propósito do estudo 3, construir um modelo dos fatores antecedentes da força da identidade profissional, apresentar boas qualidades psicométricas, pode ser objeto de aperfeiçoamento, uma vez ter sido criado de raiz e pela primeira vez utilizado.

Pesquisa Futura

A investigação futura em torno da temática da construção da identidade profissional poderia passar por: 1- Comparar os resultados obtidos pelas *laddering technique* sobre as motivações para ser polícia com os resultados obtidos pelos métodos tradicionais, e testar o seu valor preditivo; 2- Realizar a 3ª vaga de entrevistas no estudo II e perceber o que acontece à construção da identidade em fases de integração mais avançadas, especialmente se for possível seguir a trajetória de cada um dos 30 polícias envolvidos.

Pode ainda ser feito um aperfeiçoamento da Escala da Construção da Identidade Profissional de Polícia (CIPP). Neste sentido futuras utilizações deste instrumento podem propor novos itens, a acrescentar aos itens iniciais, como forma de se obter uma escala ainda mais robusta. Por forma a melhorar a qualidade psicométrica da CIPP será importante proceder-se, futuramente, com a validação cruzada; uma técnica para avaliar se os resultados obtidos numa amostra se podem generalizar para uma outra amostra independente, garantindo a invariância estrutural do modelo entre diversos grupos. Considerando que as evidências psicométricas, apresentadas neste trabalho, não garantem a total invariância intercontextos, mais estudos sobre a sua validade devem ser desenvolvidos, em diferentes grupos profissionais.

Assim, considerando que o questionário foi validado com uma amostra de polícias, espera-se que neste contexto a CIPP, possa ser mais facilmente utilizada. Todavia parece-nos, também, possível a sua utilização em contextos profissionais, designadamente de cariz militar, como por exemplo Marinha, Exército e Força Aérea pois, apesar de serem de natureza distinta, partilham aspetos comuns. Todavia, estudar a construção da identidade profissional em organizações distintas das militares ou militarizadas, comporta a necessária adaptação deste instrumento ao contexto profissional onde se pretenda que seja utilizado, dada a versatilidade do fenómeno da construção da identidade profissional e a sua suscetibilidade a variáveis contextuais e situacionais.

Por fim, sendo a construção da identidade profissional um fenómeno complexo e multifacetado é importante estudar a sua relação com outras variáveis organizacionais não incluídas neste estudo como sejam, por exemplo, a coesão de grupo, o grau de autonomia na função e, também, as implicações ao nível da saúde do trabalhador, nomeadamente, nas profissões já identificadas como sujeitas a elevados níveis de stresse ou de desgaste rápido.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, K. Hean, S. Sturgis, P. & Clark, J. M., (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first year health and social students, *University of Southampton*, acessado em 17OUT2012 - <https://www.commonlearning.net/docs/news/atbh%20ka.pdf>
- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E., (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25, 13–17.
- Albert, S., e Whetten, D., (1985). Organizational identity. In B. M. Staw and L. L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*, Volume 7, (pp. 263–295). Greenwich, CT: JAI Press.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in organizations*. New York: Free Press.
- Alderfer, C. P., & Smith, K. K. (1982). Studying intergroup relations: Embedded in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 27, 35 – 65.
- Alexander, D. A., & Walker, L. G. (1994). A study of methods used by Scottish police officers to cope with work induced stress. *Stress Medicine*, 10, 131 – 138.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990a). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1 – 18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252 – 276.
- Armstrong, M. (2011). *How to manage people: Handle people problems; motivate staff; boost your performance* (2ª Ed.). UK: Kogan Page Limited.
- Ashforth, B. E., & Mael, F., (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20 – 39.
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149 – 178.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). How can you do it?: Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24, 413 – 434.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates.
- Ashforth, B. E., & Johnson, S. A., (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. In M. A. Hogg & D.J. Terry (Eds.), *Social*

- identity processes in organizational contexts* (pp. 31 – 48). Philadelphia: Psychology Press.
- Ashforth, B.E., Rogers, K.M., & Corley, K.G. (2011). Identity in organizations: Exploring cross-level dynamics. *Organization Science*, 22, 1144 – 1156.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338 – 375.
- Auxier, C., Hughes, F., & Kline, W. (2003). Identity development in counselors-in-training. *Counselor Education & Supervision*, 43, 25 – 38.
- Bagozzi, R. P., & Edwards, E. A. (1998). Goal setting and goal pursuit in the regulation of body weight. *Psychology and Health*, 13, 593 – 621.
- Bagozzi, R. P., & Dabholkar, P. A. (2000). Discursive psychology: An alternative conceptual foundation to means-end chain theory. *Psychology & Marketing*, 17(7), 535 – 586.
- Bagozzi, R. P., Bergami, M., & Leone, L. (2003). Hierarchical representation of motives in goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 915 – 943.
- Baldwin, T., & Ford, J. (1988). Transfer of training: a review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41, 63 – 105.
- Band, S. R., & Manuele, C. A. (1987). Stress and police officer performance: An examination of effective coping behavior. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 3, 30 – 42.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191 – 215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Barker, J., & Kellen, J. (1998). *Career planning: A developmental approach*. Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17, 99 – 120.
- Barsalou, L.W. (1991). Deriving categories to achieve goals. In G.H. Bower (Ed.), *The psychology of learning and motivation: Advances in research and theory*, Vol. 27, (pp. 1 – 64). San Diego, CA: Academic Press.
- Barton, H. (2004). Cultural information: A case for intervention within the police service. *International Journal for Human Resources Development and Management*, 4(2), 191–199.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58 – 73.

- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, Vol. 117, No. 3, 497 – 529
- Bayley, D.H., & Bittner, E. (1984). Learning the skills of policing. *Law and Contemporary Problems*, 47(4), 35–59.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004) Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20, 107–128.
- Bergami, M., & R. P. Bagazzi (2000). Self-categorization, affective commitment, and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *The British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555 – 577.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blau, T. H. (1994). *Psychological services for law enforcement*. New York, USA: John Wiley & Sons.
- Bhal, K. T., & Ansari, M. A. (1996). Measuring quality of interaction between leaders and members. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 945 – 972.
- Boles, J., Rutherford, B., & Wood, J. A. (2007). The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5), 311–321.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Bourn, C. J. (1980). *Job security* (Vol. 31). UK: Taylor & Francis Group.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 475 – 482.
- Bridges, J. (1989). Sex differences in occupational values. *Sex Roles*, 3(4), 205 – 211.
- Brott, P. E., & Kajs, L. T. (2001). Developing the Professional Identity of First-Year Teachers Through a “Working Alliance” acedido em 25de novembro de 2012 em www.alt-teachercert.org/working%20Alliance.html.
- Brown, R., Condor, S., Mathews, A., Wade, G., & Williams, J. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 279 – 304.
- Brown, R. B., (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 230 – 251.
- Burke, P. J., & Stets, J. E. (2009). *Identity theory*. Oxford, New York: Oxford University Press.

- Bush, T., & Middlewood, D. (2005). *Leading and managing people in education*. London, UK: Sage Publications.
- Busher, H. (2005). Being a middle leader: exploring professional identities. *School Leadership and Management*, 25(2), 137–153.
- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative Science Quarterly*, 58(1), 1–36.
- Callaway, P. L. (2007). *The relationship of organizational trust and job satisfaction: An analysis in the U.S. federal work force*. Florida, USA: Universal Publishers.
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A., (1991). *Reliability and validity assessment*. Newbury Park, CA: Sage.
- Cao, L., Stack, S., & Sun, Y. (1998). Public attitudes toward the police: A comparative study between Japan and America. *Journal of Criminal Justice*, 26(4), 279 – 289.
- Cardador, M. T., & Pratt, M. G. (2006). Identification Management and Its Bases: Bridging Management and Marketing Perspectives through a Focus on Affiliation Dimensions. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34, 174 – 85.
- Carlan, P. (2007). The criminal justice degree and policing: Conceptual development or occupational primer. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 30(4), 608 – 619.
- Caro, C. A. (2011). Predicting state police officer performance in the field training officer program: What can we learn from the cadet's performance in the training academy? *Journal of Criminal Justice*, 36(4), 357 – 370.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, 97, 19 – 35.
- Chan, J., Devery, C., & Doran, S. (2003). *Fair cop: learning the art of policing*. Toronto: University of Toronto Press.
- Charles, M. T. (1982). Women in policing: The physical aspect. *Journal of Police Science and Administration*, 10(2), 194–205.
- Chen, H., Schroeder, J., Hauck, R.V., Ridgeway, L., Atabakhsh, H., Gupta, H., (2002). COPLINK Connect: Information and knowledge management for law enforcement. *Decision Support Systems*, 34, 271–285.
- Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16 (1), 64 – 73.
- Chreim, Williams e Hinings, (2007). Interlevel Influences on the reconstruction of professional role identity. *Academy of Management Journal*, 50 (6), 1515 – 1539.

- Cochran, L. (1990). *The sense of vocation: A study of career and life development*. Albany, USA: State University of New York Press.
- Conser, J. A., Russell, G. D., Paynich, R., & Gingerich, T. E. (2005). *Law enforcement in the United States* (2ªEd.). UK: Jones & Bartlett Publishers.
- Corley, K. G., Gioia D. A., & Fabbri, T., (2000). Organizational identity in transitions over time, in Rousseau, D. & Cooper, C. (Eds), *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 7 (pp. 95 – 110). Wiley: Chichester,
- Cotterell, N., Eisenberger, R., & Speicher, H. (1992). Inhibiting effects of reciprocation wariness on interpersonal relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(4), 658 – 668.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Shore, L. M. (2007). The employee-organizational relationships: Where do we go from here? *Human Resource Management Review*, 17(2), 166 – 179.
- Cumming, E., Cumming, I., & Edell, L. (1965). Policemen as philosopher, guide and friend. *Social Problems*, 12, 266 – 268.
- D'Andrade, R. G. (1992). Schemas and motivation. In R. D'Andrade & C. Strauss (Eds.), *Human motives and cultural models* (pp. 23 – 44). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- D'Andrade, R. G. (1995). *The development of cognitive anthropology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Darolia, C. R., Kumari, P. & Darolia, S. (2010). Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as determinants of Job Performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* January, Vol.36, No.1, 69 – 78.
- Davidson, M. J., & Veno, A. (1980). Stress and the policeman. In C. L. Cooper & J. Marshall (Eds.), *White collar and professional stress* (pp. 131 – 166). New York: John Wiley and Sons.
- Deb, T. (2006). *Strategic approach to human resource management: Concept, tools & application*. New Delhi, India: Atlantic Publishers and Distributors.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105 – 115.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627 – 668.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49, 14–23.
- Decker, L.K., & Huckabee, R.G. (2002). Raising the age and education requirements for police officers: Will too many women and minority candidates be excluded? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(4), 789 – 802.
- DeFillippi, R.J. & Arthur, M.B. (1996). Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. In M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Eds.). *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era* (pp. 116 – 131). New York: Oxford University Press.
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale development theory and applications*. Thousand Oaks, CA:Sage.
- Dejours, C. (2011). Texto Introdutor: Psicopatologia do trabalho – Psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, Vol. VII (1), 13 – 16.
- Drillings, M., & O'Neil Jr., H. F. (1994). Introduction to motivation: Theory and research. In H. F. O'Neil Jr. & M. Drillings (Eds.), *Motivation: Theory and research* (pp. 1 – 12). New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dukerich, J. M., Kramer, R., & McLean Parks, J. (1998).The dark side of organizational identification. In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 245 – 256). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behavior of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507 – 533.
- Dulac, T., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2006). An examination of the relationship between leader-member exchange and perceived organizational support during organizational socialization. *Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. Dallas, TX.
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M., (1991).Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34, 517–554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V., (1994).Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239 – 263.
- Dutton, J. E., Roberts L. M., & Bednar, J. (2010).Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265 – 293.
- Eisenhardt, K. (1989). Building theories from case study research. *Academy Of Management Review*, 14(4), 532-550.

- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500 – 507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42 – 51.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565 – 573.
- Eisenberger, R. Aselage, J., Sucharski, I. L., Jones, J. R. (2004). Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 787 – 799.
- Ellis, R. (1991). Perceptions, attitudes and beliefs of police recruits. *Canadian Police College Journal*, 15(2), 95–117.
- Ellison, K., & Genz, J. (1983). *Stress and the police officer*. Springfield: Thomas.
- Elsbach, K. D. (1999). An expanded model of organizational identification. *Research in Organizational Behavior*, 21, 163–200.
- English, T., Chen, S., & Swann Jr., B. (2008). A cross-cultural analysis of self-verification motives. In R. M. Sorrentino & S. Yamaguchi (Eds.), *Handbook of motivation and cognition across cultures* (pp. 109 – 142). USA: Academic Press.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92, 321 – 330.
- Euwema, M.C., Kop, N., & Bakker, A.B. (2004). The behavior of police officers in conflict situations: How burnout and reduced dominance contribute to better *outcomes*. *Work & Stress*, 18(1), 23–38.
- Evans, B. J., Coman, G. J., Stanley, R. O., & Burrows, G. D. (1993). Police officers' coping strategies: An Australian police survey. *Stress Medicine*, 9, 237– 246.
- Feij, J. A. (1998). Work socialization of young people. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Personnel psychology* (pp. 207 – 256). East Sussex, UK: Psychology Press Ltd.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21(3), 433 – 452.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition* (2ª Ed.). New York: McGraw-Hill.

- Fiske, S. T. (1998). Goal taxonomies, then and now. In J. Darley, & J. Cooper (Eds.), *Attribution and social interaction: The legacy of Edward E. Jones* (pp. 153 – 161). Washington, D.C.: APA.
- Fitzpatrick, R. (2001). The strange case of the transfer of training estimate. *Industrial-Organizational Psychologist*, 39(2), 18–19.
- Flanagan, T., & Vaughn, M. (1996). Public opinion about police abuse of force. In W. Geller & H. Toch (Eds.), *Police violence* (pp. 113 – 128). New Haven: Yale University Press.
- Fletcher, B. C. (1991). *Work, stress, disease, and life expectancy*. New York: John Wiley and Sons.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1991). Coping and emotion. In A. Monat, & R. S. Lazarus (Eds.), *Stress and coping: An anthology* (pp. 207–227). New York: Columbia University Press.
- Ford, M. E., & Nichols, C.W. (1987). A taxonomy of human goals and some possible applications. In M. E. Ford & D. H. Ford (Eds.), *Humans as self-constructing systems: Putting the framework to work* (pp. 289 – 311). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Forde, C., McMahon, M., McPhee, A., & Patrick, F. (2006). *Professional development, reflection and enquiry*. London, UK: Sage Publications.
- Foreman, P. & Whetten, D.A. (2002). Members' Identification with Multiple-Identity Organizations. *Organization Science*, 13(6), 618 – 635.
- Fosam, E.B., Grimsley, M.F., & Wisner, S.J. (1998). Exploring models for employee satisfaction – With particular reference to a police force. *Total Quality Management*, 9(2/3), 235–247.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. Chicago: University of Chicago Press.
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behavior at work: The individual in the organization* (2^a Ed.). East Sussex, UK: Psychology Press.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 280 – 287.
- Gaines, L. K., & Worrall, J. L. (2011). *Police Administration* (3^a Ed.). USA: Cengage Learning.
- Galinsky, M. D., & Fast, I. (1966). Vocational choice as a focus of identity search. *Journal of Counseling Psychology*, 13(1), 89 – 92.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work Motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26, 331–362.
- Gecas, V., (1982). The Self- Concept. *Annual Review of Sociology*, 8, 1 – 33.

- Gersick, C., J. Bartunek, & J. Dutton (2000). Learning from Academia: The Importance of Relationships in Professional Life. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1026 – 1045.
- Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., & Moss, J. M. (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education & Supervision*, 50, 21 – 38.
- Gilbert, G. R., Sohi, R. S., & McEachern, A. G. (2008). Measuring work preference: A multidimensional tool to enhance career self-management. *Career Development International*, 13, 56 – 78.
- Gini, A. R. (2001). *My job, myself: Work and the creation of the modern individual*. New York: Routledge.
- Gioia, D. A., (1998). From Individual to Organizational Identity. In D. Whetten, & P. Godfrey (Eds.), *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations* (pp. 17 – 31). CA: Sage, Thousand Oaks.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25(1), 63 – 81.
- Gioia, D. A., Patvardhan, S. D., Hamilton, A. L. and Corley, K. G. (2013) “Organizational identity formation and change”, *The Academy of Management Annals*, 7 (1): 123 – 192
- Glynn, M. A., (1998). Individuals need for organizational identification: Speculations on individual differences in the propensity to identify. In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 238 – 244). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gorman, P. (2004). *Motivation and emotion*. East Sussex, UK: Routledge.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161 – 178.
- Guest, D. (1987). Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503 – 521.
- Guller, I. (1972). Higher education and policemen: Attitudinal differences between freshman and senior police college students. *The Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, 63(3), 396 – 401.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, New Jersey, USA: Pearson
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92 – 104.

- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50–76.
- Hall, D. T. (1987). Careers and socialization. *Journal of Management*, 13, 301–321.
- Hall, D.T. (1992). Career development in organizations (pp. 120-159). London: Jossey-Bass.
- Career indecision research: Conceptual and methodological. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 245–250.
- Harris, R. N. (1973). *The police academy: An inside view*. New York: John Wiley and Sons.
- Haslam, S. A., Van Knippenberg, D., Platow, M. J., & Ellemers (2003). *Social identity at work: Developing theory for organizational practice*. New York: Psychology Press.
- Hatch, N., & Dyer, J. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 25, 1155–1178.
- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K., & Hereford, J. F. (2009). Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees. *Academy of Management Journal*, 52(3), 506–526.
- Heslop, R. (2011). Community engagement and learning as “becoming”: Findings from a study of British police recruit training. *Policing & Society*, 21(3), 327–342.
- Hess, K. M., & Orthmann, C. H. (2011). *Management and supervision in law enforcement* (6^a Ed.). New York, USA: Cengage Learning.
- Hicks, N., & London, M. (1991). Career decision making. In R. F. Morrison & J. Adams (Eds.), *Contemporary career development issues* (121–150). New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hitt, M., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Directing and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional firms: a resource based perspective. *Academy of Management Journal*, 44(1), 13–28.
- Hodkinson, P., Biesta, G., & James, D., (2008). Understanding learning culturally: overcoming the dualism between social and individual views of learning. *Vocations and Learning*, 1, 27–47.
- Hogg, M. A., e Abrams, D. (1988). *Social Identifications. A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. London: Routledge.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58, 255–269.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2001). Social identity theory and organizational processes. In M. A. Hogg & D. J. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 1-12). Philadelphia: USA: Psychology Press.

- Holgersson, S., & Gottschalk, P. (2008). Police officers' professional knowledge. *Police Practice and Research*, 9(5), 365 – 377.
- Holland, J.L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. (2ª Ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hooley, T. (2015). Professionalising careers work: The view from Europe. *CDANZ Ezine*, 19(2).
- House, S. J. (1981). Social structure and personality. In Morris Rosenberg and Ralph Turner (Eds.), *Sociological Perspectives on Social Psychology*, (pp. 525 – 561). New York: Basic Books.
- Hughes, V., & Jackson, P. (2004). The influence of technical, social and structural factors on the effective use of information in a policing environment. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 2(1), 65–76.
- Hung, D. K. M., Ansari, M. A., & Aafaqi, R. (2004). Fairness of human resource management practices, leader-member exchange and organizational commitment. *Asian Academy of Management Journal*, 9(1), 99 – 120.
- Hurrelmann, K. (1988). *Social structure and personality development: The individual as a productive processor of reality*. New York: Cambridge University Press.
- Hyland, M. E. (1988). Motivational control theory: An integrative framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 642 – 651.
- Hsu, G., & Elsbach, K. D. (2013). Explaining variations in organizational identity categorization. *Organization Science*, 24(4), 996 –1013.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44, 764 – 791.
- Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Boston, Mass: Harvard Business School Press.
- Jablin, F. M. (1985). An exploratory study of vocational organizational communication socialization. *Southern Speech Communication Journal*, 50(3), 261 – 282.
- Jaschke, H., & Neidhart, K. (2007). A modern police science as an integrated academic discipline. *Policing and Society*, 17(4), 303–320.
- Jaschke, H. (2010). Knowledge-led policing and security. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 4(3), 302 – 309.
- Jelencic, M. (2010). *Motivation theories: An overview*. Munich, GRIN Publishing GmbH.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692 – 724.
- Khapova, S. N.; Arthur, M. B. & Svensson, C. J., (2007). Professional identity as the key to career change intention. *Career Developmental International*, 12(7), 584 – 595.

- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124 – 143.
- Kanner, A. D., Kafry, D. & Pines, A. (1978). Conspicuous in its absence: The lack of positive conditions as a source of stress. *Journal of Human Stress*, 4, 33 – 39.
- Karp, S., & Stenmark, H. (2011). Learning to be a police officer. Tradition and change in the training and professional lives of police officers. *Police Practice and Research: An International Journal*, 12(1), 4 – 15.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 80 – 87.
- Katz, D., & Kahn, R., (1978). *The social psychology of organizations*. (2nd Ed.). New York USA: Wiley.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T. A. (1986). Interactions between job stressors and social support: Some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology*, 71, 522 – 526.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T. A. (1989). Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers. *Human Relations*, 42, 185 – 197.
- Kiely, J.A., & Peek, G.S. (2002). The culture of the British police: Views of police officers. *The Service Industries Journal*, 22(1), 167–183.
- Kirpal, S. (2006). Work identities in comparative perspectives: The role of national and setorial context variables. *European Journal of Vocational Training*, 39, 21 – 45.
- Kline, R. B (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2^a Ed.). New York: Guilford Press.
- Kramer, M. W. (2010). *Organizational socialization: Joining and leaving organization*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006). On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human Relations*, 59, 1315 – 1341.
- Kroth, M., & Kroth, M. S. (2008). *The manager as motivator* (2^a Ed.). USA: Greenwood Publishing Group.
- La Mastro, V. (2007). Commitment and perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 479 – 495.
- Larson, M. (1977). *The rise of professionalism: Sociological analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Lau, R.R., & Sears, D.O. (1986). *Political Cognition*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Law Enforcement Foundation (2001). *The complete guide to hiring law enforcement officers*. Dublin: Law Enforcement Foundation.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Psychological stress and the coping process*. New York, NY: Springer.
- Lee, K., Carswell, J.J., & Allen, N.J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relationships with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799 – 811.
- Leiber, M., Nalla, M., & Farnworth, M. (1998). Explaining juvenile's attitudes toward the police. *Justice Quarterly*, 15, 151– 173.
- Leonard, N. H., Beauvais, L. L., & Scholl, R. W. (1999). Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes. *Human Relations*, 52(8), 969 – 998.
- Lester, D. (1983). Why do people become police officers: A study of reasons and their predictions of success. *Journal of Police Science and Administration*, 11(2), 170 –174.
- Lester, D., Arcuri, A., & Gunn, M. (1980). Police roles: Discretion and danger. *Perceptual and Motor Skills*, 51, 318.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370 – 390.
- Levy, P. E. (2003). *Industrial and organizational psychology: Understanding the workplace*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 609 – 625.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157 – 189.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226 – 251.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103 – 123.
- Marenin, O. (2004). Police training for democracy. *Police Practice and Research: An International Journal*, 5(2), 107–123.
- Marenin, O. (2005). Building a global police studies community. *Police Quarterly*, 8(1), 99 – 136.
- Markus, H., & Wurf, E. (1987). The Dynamic Self-Concept: A social Psychological perspective. *Annual Review of Psychology*, 38, 299 – 337.

- Martin, S. E. (1982). *Breaking and entering: Policewomen on patrol*. California, USA: University of California Press.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370 – 396.
- McC Campbell, M. (1987). *Field training for police officers: The state of the art*. Washington: National Institute of Justice, U.S. Department of Justice.
- McClelland, D. C., (1987). *Human motivation*. New York: Cambridge University Press.
- McNamara, J. H. (1967). Uncertainties in police work: The relevance of police recruits' backgrounds and training. In D. J. Bordua (Ed.), *The police: Six sociological essays*. New York: John Wiley and Sons.
- Meagher, S., & Yentes, N. (1986). Choosing a career in policing: A comparison of male and female perceptions. *Journal of Police Science and Administration*, 14(4), 320 – 327.
- Meister, A., Jehn, K. A. & Thatcher, S.M. (2014). Feeling Misidentified: The Consequences of Internal Identity Asymmetries for Individuals at Work. *Academy of Management Review*, 39:4, 488 – 512.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61 – 89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538 – 551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11, 299 – 326.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991 – 1007.
- Milton, C. (1972). *Women in policing*. Washington, DC: The Police Foundation.
- Miles B. M., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook, Qualitative Data Analysis*. 2º Ed. Sage Publications.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablinski, C.J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal*, 44(6), pp. 1102 – 1121.
- Monjardet, D., (1996). Ce que fait la police. *Sociologie de la Force Publique*, Paris, *Éditions La Découverte*, pp.156 – 189.

- Mowday, R. T., & Sutton, R. I., (1993). Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts. *Annual Review of Psychology*, 44, 195–229.
- Moller, A. C., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2006). Choice and ego-depletion: The moderating role of autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 1024 – 1036.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organizational behavior* (8^a Ed.). Essex, England: Pearson Education.
- Murray, H., (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Neary, S. (2015). Professional Identity: What's that and what does it have to do with me? *NGCE news*, Winter 2015 (44): 15-17.
- Neary, S. (2014a). Professional identity: What I call myself defines who I am. *Career Matters*. 2(3): 14-15.
- Neary, S. (2014b). Reclaiming professional identity through postgraduate professional development: careers practitioners reclaiming their professional selves. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(2): 199-210.
- Neves, J.G. e Jesuíno, J. C., (1994). Cultura Organizacional: estudo empírico com base no modelo dos valores contrastantes. *Revista de Psicologia*, vol. IX, n.º3, Lisboa, Associação Portuguesa de Psicologia.
- Neves, J. G., (2001). Aptidões individuais e teorias motivacionais. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves & A. Caetano (Orgs.), *Manual de psicossociologia das organizações* (pp. 255 – 279). Lisboa: McGraw-Hill.
- Nicholson, N. & West, M. (1988). *Managerial job change: men and women in transition*. USA: Cambridge University Press.
- Nonaka, I., & Nishiguchi, T. (2001). *Knowledge Emergence: Social, Technical, and Evolutionary Dimensions of Knowledge Creation*. Oxford: Oxford University Press.
- North, R. J., & Swann Jr., W. B. (2009). Self-verification 360°: Illuminating the light and dark sides. *Self and Identity*, 8(2), 131 – 146.
- Novacek, J., e Lazarus, R., (1990). The structure and measurement of personal commitments. *Journal of Personality*, 58, 693 – 715.
- O’Byrne, K., & Rosenberg, J. I. (1998). The practice of supervision: A sociocultural perspective. *Counselor Education & Supervision*, 38(1), 34 – 42.
- O’Leary-Kelly, A. M., & Griffin, R. W. (1995). Job satisfaction and organizational commitment. In N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing* (pp. 367 – 394). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Obi, R. U. (2008). Professional identity formation: Socialization and mentoring of presservice teachers in urban communities. In C. K. McGuire & V. W. Ikpa (Eds.), *Policy*,

- leadership, and student achievement: Implications for urban communities* (pp. 39 –54). USA: Information Age Publishing.
- Paoline, E., & Terrill, W. (2007). Police education, experience and the use of force. *Criminal Justice and Behavior*, 34, 179 –196.
- Parker, L. Donnelly, M. Gerwitz, D. Marcus, J., & Kowalewski, V. (1976). Higher education: Its impact on police attitudes. *The Police Chief*, 43(7), 33 – 35.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, USA: Houghton Mifflin Company.
- Paterson, C. (2011). Adding value? A review of the international literature on the role of higher education in police training and education. *Police Practice and Research: An International Journal*, 12 (4), 286 – 297.
- Patterson, G. T. (2003). Examining the effects of coping and social support on work and life stress among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 31(3), 215 – 226.
- Peace, R. (2006). Probationer training for neighbourhood policing in England and Wales: Fit for purpose? *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 29(2), 335 – 346.
- Perlstein, G. (1972). Policewomen and policemen: A comparative look. *Police Chief*, 39, 72–74.
- Podsakoff; N. P.; Podsakoff, P. M.; MacKenzie S. B., and Jeong-Yeon L. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 5, 879–903.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. McGraw-Hill.
- Powers, W. T. (1973). *Behavior: The control of perception*. New York: Aldine/Walter de Gruyter.
- Powers, M. T. (1983). Employment motivation for women in policing. *Police Chief*, 50,60–63.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 90(3), 79 – 91.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. In P. Godfrey (Ed.), *Identity in organizations: Developing theory through conversations* (pp. 171–207). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25, 18 – 42.
- Pratt, M.G., & Ashforth, B.E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309 – 327). San Francisco: Berrett-Koehler.

- Pratt, M., Rockmann, K., & Kaufmann, J., (2006). Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49, (2), 235 – 262.
- PSP (2012). *O que é a PSP?* Acedido em 29 de novembro de 2012 <http://www.psp.pt/Pages/apsp/quemsomos.aspx?menu=1&submenu=1>
- Quinn, D. M., Kallen, R. W., & Spencer, S. J. (2010). Stereotype threat. In J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V. M. (Eds.), *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 379 – 394). London, UK: Sage Publications.
- Raganella, A. J., & White, M. D. (2004). Race, gender, and motivation for becoming a police officer: Implications for building a representative police department. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 501 – 513.
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 361–78.
- Regoli, R.M. (1976). The effects of college education on the maintenance of police cynicism. *Journal of Police Science and Administration*, 4, 340–345.
- Reiner, R. (2010). *The politics of the police* (4 Ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698 – 714.
- Ridgeway, G., Lim, N., Gifford, B., Koper, C., Matthies, C., Hajiamiri, S., & Huynh, A. (2008). *Strategies for improving officer recruitment in the San Diego Police Department*. Santa Monica, CA: Rand.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Odendaal, A., & Roodt, G. (2009). *Organizational behavior – Global and southern African perspectives*. South Africa: Pearson Education South Africa.
- Roberg, R. (1978). An analysis of the relationships among higher education, belief systems, and job performance of patrol officers. *Journal of Police Science and Administration*, 6, 336 – 344.
- Roberg, R., & Bonn, S. (2004). Higher education and policing: Where are we now?. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 27(4), 469 – 486.
- Rojek, J., Kaminski, R., Smith, M., & Scheer, C. (2007). *South Carolina law enforcement training survey: A national and state analysis*. Columbia: Department of Criminology and Crime Justice. University of South Carolina.
- Rollinson, D. (2008). *Organizational behaviour and analysis: An integrated approach* (4^a Ed.). Essex, England: Pearson Education Limited.

- Roskies, E. & Lazarus, R.S. (1980). Coping theory and the teaching of coping skills. In P.O. Davidson, P.O., & S. M. Davidson (Eds) *Behavioral Medicine: Challenging health lifestyles* (pp. 38 – 69). New York: Brunner/Mazel.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68– 78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2003). On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 253–272). New York: Guilford Press.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395 – 407.
- Sahgal, P, Indiresan, J., & Chanana, K. (2005). *Inclusion and exclusion: A study of women and men in police*. India: ICFAI Books.
- Sambamurthy, V., & Subramani, M. (2005). Information technologies and knowledge management. *MIS Quarterly*, 29(1), 1–7.
- Sampson, R., & Bartusch, D. (1998). Legal cynicism and (subcultural?) tolerance of deviance: the neighbourhood context of racial differences. *Law and Society Review*, 32, 777– 804.
- Sanderson, C. A. (2010). *Social psychology*. USA: John Wiley & Sons.
- Sargent, L. D. Allen, B. C., & Bradley, L. M. (2005). Unlocking the complexity of identity in contemporary careers. Paper presents at de 21st European Group for Organizational Studies (EGPA) Colloquium: Berlin.
- Satish, N. G. (1994). *Attitude towards information: A study of social scientists*. New Delhi, India: Concept Publishing Company.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Scaglione, R., & Condon, R. (1980). Determinants of attitudes toward city police. *Criminology*, 17, 485–494.
- Schein, E. (1978). *Career dynamics*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schermerhorn, Jr., J. R. (2010). *Management* (11^a Ed.). USA: John Wiley & Sons.
- Schmader, T., & Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of personality and social psychology*, 85(3), 440–452.
- Schneider, D. J. (2004). *The psychology of stereotyping*. New York, USA: Guilford Press.

- Schwartz, J., Luyckx, K., Vignoles, L. (2011). In Seth J. Schwartz, Koen Luyckx & Vivian L. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research*.
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organization behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 2, pp. 3-43. Greenwich, CT: JAI Press.
- Sfard, A. (1998). *On two metaphors for learning and the dangers of choosing just one*. *Educational Researcher*, 27, 4 – 13.
- Shamir, B., (1991). *Meaning, self and motivation in organizations*. *Organizational Studies*, 12, 405 – 424.
- Shamir, B. H. (1992). *The Perfect workplace?*. In S. Zedeck (Ed.), *Work, Families and Organizations* (pp. 272 – 311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689 – 695.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's both what you pursue and why you pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 475 – 486.
- Shinyashiki, G. (2002). *O processo de socialização organizacional*. In M. T. L. Fleury (Ed.), *As pessoas na organização* (pp. 165 – 184). Brasil: Editora Gente.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774 – 780.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). *Perceived organizational support and organizational justice*. In R. Cropanzano e K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing social climate at work* (pp. 149 – 164). Westport, CT: Quorum Press.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P., & Barksdale, K. (2006). Social economic exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 837 – 867.
- Shore, L. M., Coyle-Shapiro, J. A.-M., Chen, X.-P., & Tetrick, L. E. (2009). Social exchange in work settings: Content, process, and mixed models. *Management and Organization Review*, 5(3), 289 – 302.
- Siebert, D. C., & Siebert, C. F. (2007). Help seeking among helping professionals: A role identity perspective. *American Journal of Orthopsychiatry*, 77(1), 49 – 55.

- Skogan, W. G., & Frydl, K. (2004). *Fairness and effectiveness in policing: The evidence*. USA: National Academies Press.
- Skolnick, J. (1975). *Why Police behave the way they do*, in Reiner, Robert, op. cit, pp.87-90.
- Smith, G. T., & McCarthy, D. M. (1995). *Methodological considerations in the refinement of clinical assessment instrument*. *Psychological Assessment*, 7, 300 – 308.
- Smith, N., & Flanagan, C. (2000). *The effective detective: Identifying the skills of an effective SIO* (Police Research Series Paper 122). London: Policing and Reducing Crime Unit.
- Smith, G. T., Fischer, S., & Fister, S. M. (2003). *Incremental validity principles in test construction*. *Psychological Assessment*, 15, 467 – 477.
- Snow, D. A., & Anderson, L. (1987). Identity work among the homeless: the verbal construction and avowal of personal identities. *American Journal of Sociology*, 92, 1337 – 1371.
- Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional do jovem ao adulto* (2ª Ed.). São Paulo, Brasil: Grupo Editorial Summus.
- Sousa, V. (2006). *A integração de recursos humanos na PSP: O processo de socialização*. Politeia: Revista do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. Coimbra: Edições Almedina.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In: LEINHART, S. (Ed.). *Sociological methodology*. p. 290 – 312. San Francisco: Jossey-Bass.
- Springer, D. W., Abell, N., & Hudson, W. W. (2002). Creating and validation rapid assessment instruments for practice and research: Part 1. *Research on Social Work Practice*, 12(3), 408 – 439.
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569 – 588.
- Steele, C. M., (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 261 – 302). San Diego, CA: Academic Press.
- Strauss, C. (1992a). Models and motives. In R. D'Andrade & C. Strauss (Eds.), *Human motives and cultural models* (pp. 1–20). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Strauss, C. (1992b). What makes Tony run?. In R. D'Andrade & C. Strauss (Eds.), *Human motives and cultural models* (pp. 191 – 224). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1982). Commitment, identity salience, and role behavior: Theory and research example. In W. Ickes & E. S. Knowles (Eds), *Personality, roles, and social behavior* (pp. 199 – 218). New York: Springer-Verlag.
- Svejenova, S. 2005. The Path with the Heart: Creating the Authentic Career. *Journal of Management Studies*, 42(5), 947 – 974.
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163 – 1193.
- Swann, W. B. (1987). Identity negotiation: Where two roads meet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1038–1051.
- Swann Jr., W. B., Polzer, J. T., Seyle, D. C., e Ko, S. J., (2004). Finding value in diversity: Verification of personal and social self-views in diverse groups. *Academy of Management Review*, 29, 9–27.
- Swann Jr., W. B., Johnson, R. E., & Bosson, J. (2009). Identity negotiation in the workplace. In B. Staw & A. Brief (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp.81-109). Amsterdão, Holanda: Elsevier.
- Swann, W. B., Jr., & Bosson, J. (2010). Self and identity. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (5th ed., pp. 589–628). New York, NY: McGraw-Hill.
- Su, Y. L., & Reeve, J. (2011). A meta-analysis of the effectiveness of intervention programs designed to support autonomy. *Educational Psychology Review*, 23(1), 159 – 188.
- Tajfel, H., (1981). *Human groups and social categories*. New York: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel, & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*, Vol. (pp.7 – 24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tamayo, N., & Abbad, G. (2006). Autoconceito profissional e suporte à transferência impacto do treinamento no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(3), 9 – 28.
- Tavares, S. (2001). Vinculação dos indivíduos às organizações. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves & A. Caetano (Orgs.). *Manual de psicossociologia das organizações* (pp. 307 – 333). Lisboa: McGraw-Hill.
- Thatcher, S. M. B., & Zhu, X. (2006). Changing identities in a changing workplace: Identification, identity enactment, self-verification, and telecommuting. *Academy of Management Review*, 31(4), 1076 – 1088.
- Thoits, P. A. (1982). Life Stress, Social Support, and Psychological Vulnerability: Epidemiological Considerations. *Journal of Community Psychology*, 10, 341 – 62.

- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping, and social support processes: Where are we? What next? *Journal of Health and Social Behavior* (Extra Issue), 53 – 79.
- Thomas, D. (1993). Treasonable or trustworthy text: Reflections on teacher narrative studies. *Journal of Education for Teaching*, 19(4/5), 231 – 249.
- Trice, H. (1993). *Occupational subcultures in the workplace*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. In E. J. Lawler (Ed.), *Advances in group processes*, Vol. 2 (pp. 77–122). Greenwich, CT: JAI Press.
- Turner, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Eds.), *Social identity* (pp. 6–34). Oxford, England: Blackwell.
- Tyler, T. R., & Blader S. L., (2000). *Cooperation in Groups*, Philadelphia: Psychology Press.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In Zanna, Mark P (Ed), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 271–360). San Diego, CA: Academic Press.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. (2004a). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15, 351–360.
- Van Maanen, J. (1973). Observations on the making of policemen. *Human Organization*, 32, 407–418.
- Van Maanen, J. (1975). Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an Urban Police Department. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 207 – 228.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209 – 264.
- Van Maanen, J., e Barley, S. R., (1984). Occupational communities: Culture and control in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.). *Research in organizational behavior*, vol. 6: 287–365. Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Maanen, J., (1997). Identity work: Notes on the personal identity of police officers. Working paper, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge.
- Van-Zandt. E., (2011). Professionalism: A Matter of Personal Initiative. *Journal of Counseling & Development*, Volume 68, Issue 3 – pages 243-346.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal-contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41, 19 – 31.

- Violanti, J. M., & Marshall, J. R. (1983). The police stress process. *Journal of Police Science and Administration*, 11, 389 – 394.
- Waddington, P. A. J. (1993). *Calling the Police*. England, Avebury Ashgate Publishing Ltd.
- Waddington, P.A.J. (1999). Police (canteen) sub-culture. An appreciation. *British Journal of Criminology*, 2, 287–309.
- Wallace, J. E., (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40, 228–255.
- Walsh, K. & Gordon, J.R. (2008). Creating an Individual Work Identity. *Human Resource Management Review*, 18(1), 46 – 61.
- Weitzer, R. (1999). Citizens perceptions of police misconduct: race and neighbourhood context. *Justice Quarterly*, 16, 819 – 846.
- Weitzer, R., & Tuch, S. (1999). Race, class, and perceptions of discrimination by the police. *Crime and Delinquency*, 45, 494 – 507.
- Weitzer, R. (2002). Incidents of police misconduct and public opinion. *Journal of Criminal Justice*, 30(5), 397 – 408.
- Westley, W. A. (1970). *Violence and the police: A sociological study of law, custom and morality*. Cambridge, MA: MIT Press.
- White, M. (2008). Identifying good cops early: predicting recruit performance in the academy. *Police Quarterly*, 11(27), 27– 49.
- White, M. D., Cooper, J. A., Saunders, J., & Raganella, A. J. (2010). Motivations for becoming a police officer: Reassessing officer attitudes and job satisfaction after six years on the street. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 520 – 530.
- Worden, R. (1990). A badge and a baccalaureate: Policies, hypotheses and further evidence. *Justice Quarterly*, 7, 565–592.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135.
- Yates, D.L., & Pillai, V.K. (1996). Attitudes toward community policing: A casual analysis. *The Social Science Journal*, 33(2), 193–209.
- Yim, Y., & Schafer, B. D. (2009). Police and their perceived image: How community influence officers' job satisfaction. *Police Practice and Research*, 10(1), 17 – 29.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373 – 388.
- Yu, B. B., & Egri, C. P. (2005). Human resource management practices and organizational commitment: A comparison of Chinese employees in a state-owned enterprise and a joint venture. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(3), 332 – 360.

ANEXOS

Anexo 1 – Elicitation of Motives Questionnaire

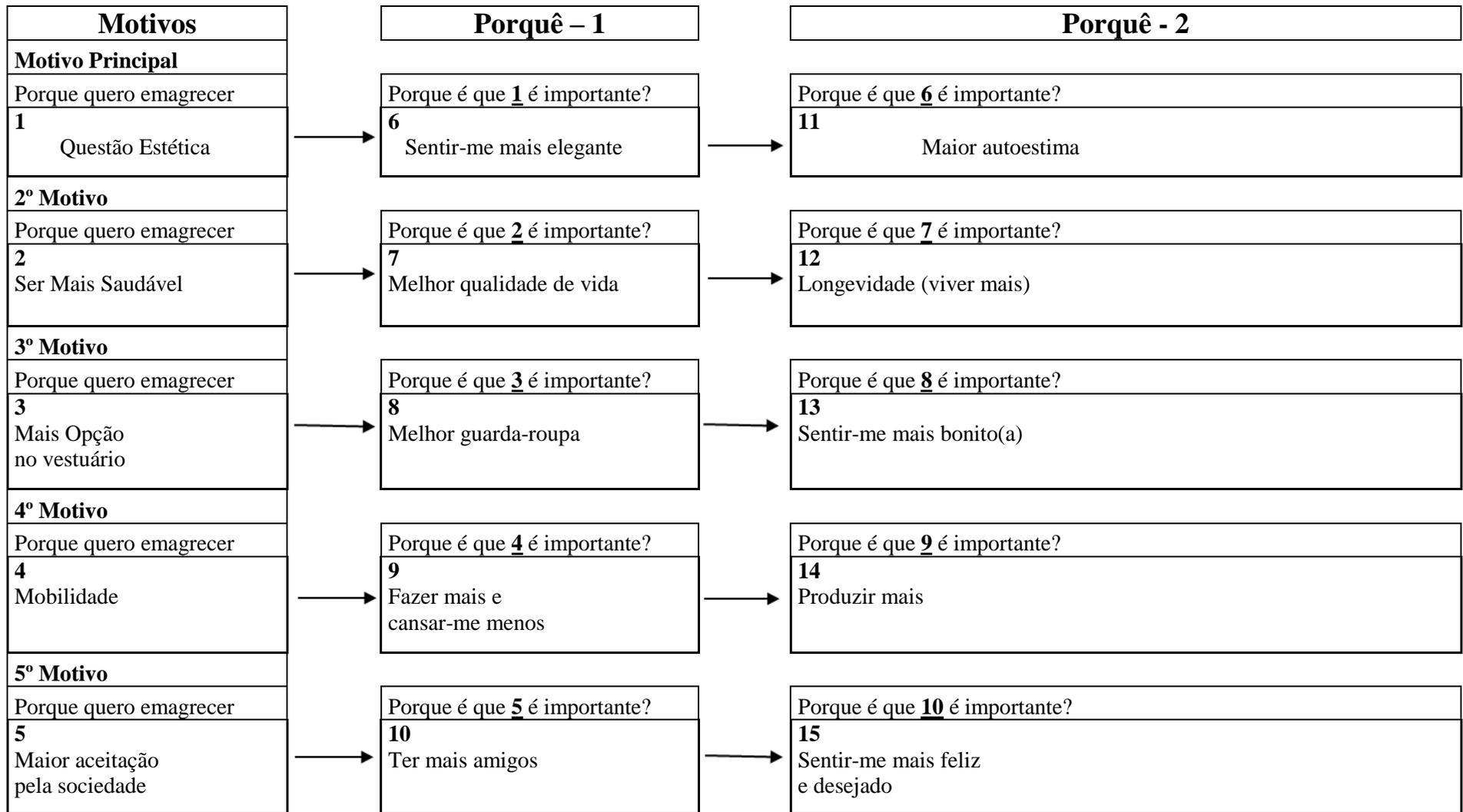
INSTRUÇÕES

Para que possa entender como responder corretamente a este questionário, começaremos com o **EXEMPLO A: QUERO PERDER PESO**.

Pense agora nas razões que o levam a querer emagrecer e porque cada uma delas é importante para si.

Para as perguntas abaixo, por favor siga esta sequência:

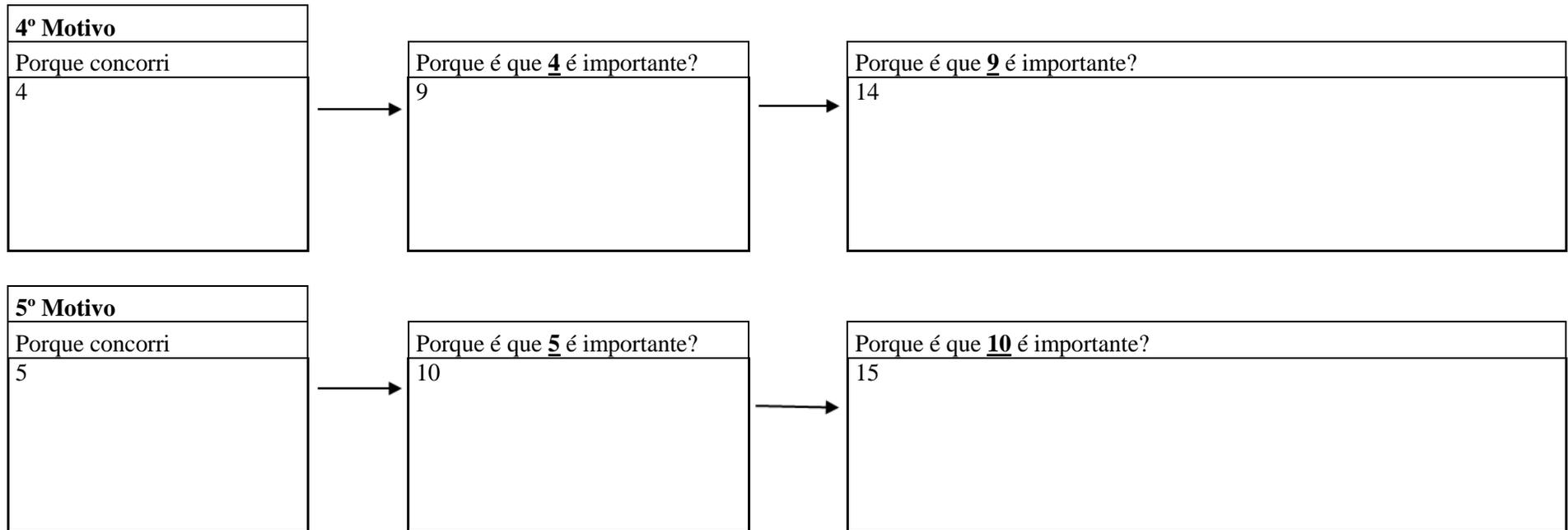
1. Enumere **CINCO motivos** (razões) que o levaram a querer perder peso e escreva cada um desses motivos, nas caixas da coluna nº1.
2. Pense agora no seu primeiro motivo e indique porque é importante para si. Coloque a sua resposta na caixa adjacente ao primeiro motivo na coluna nº2.
3. Depois de responder porque é que o seu primeiro motivo é importante, pense no porquê da importância da resposta dada, e escreva a sua ideia na caixa na coluna nº3.
4. Repita os **PASSOS 2 e 3**, para cada um dos restantes quatro **MOTIVOS** inscritos nas caixas da coluna nº1. Colocamos números no canto superior esquerdo de cada caixa para lhe lembrar a sequência que deve seguir



PENSE AGORA NOS MOTIVOS QUE O LEVARAM A CONCORRER À PSP

Responda conforme sequência indicada nas instruções

Coluna nº1 Motivos	Coluna nº2 Porquê - 1	Coluna nº3 Porquê - 2
Motivo Principal Porque concorri 1	Porque é que <u>1</u> é importante? 6	Porque é que <u>6</u> é importante? 11
2º Motivo Porque concorri 2	Porque é que <u>2</u> é importante? 7	Porque é que <u>7</u> é importante? 12
3º Motivo Porque concorri 3	Porque é que <u>3</u> é importante? 8	Porque é que <u>8</u> é importante? 13



Anexo 2 – Matriz de Implicação: Categorias/Respostas ao questionário

TOTAL DE MOTIVOS																	
Codificação	Categorias correspondentes	M1	M1-P1	M1-P2	M2	M2-P1	M2-P2	M3	M3-P1	M3-P2	M4	M4-P1	M4-P2	M5	M5-P1	M5-P2	TOTAL
1	Autoestima	1	8	27	2	13	25	3	4	26	1	12	24	5	8	24	183
2	Poder	1	2	4	0	7	3	7	8	5	5	13	8	12	14	11	100
3	Motivação	6	21	37	16	34	25	23	35	39	28	30	31	32	49	37	443
4	Altruísmo	7	18	8	18	14	10	30	18	7	30	17	14	14	25	22	252
5	Futuro	24	33	41	29	32	24	22	24	23	11	20	15	21	17	27	363
6	Combater o crime	9	10	17	10	14	9	12	17	21	18	26	25	13	23	17	241
7	Satisfação	1	27	45	6	63	45	9	42	49	13	33	38	21	48	53	493
8	Outras oportunidades	7	15	10	22	21	17	28	27	22	40	36	32	43	42	25	387
9	Falta de alternativas	15	21	7	12	23	13	11	17	9	10	16	5	16	9	6	190
10	Trabalho em equipa	0	1	1	3	5	5	4	8	10	14	14	13	23	11	10	122
11	Bem-estar social	2	16	31	9	20	39	11	22	49	10	35	42	20	21	45	372
12	Carreira	29	12	7	47	19	12	39	14	4	43	7	10	30	6	14	293
13	Estatuto	0	3	4	6	3	9	4	13	7	15	17	11	11	22	18	143
14	Felicidade/ Bem-estar	1	22	57	2	17	57	9	25	59	11	31	75	10	20	72	468
15	Realização pessoal	21	33	58	17	26	30	18	19	33	13	17	39	19	21	30	394
16	Reconhecimento social	3	11	9	16	16	5	17	10	14	30	26	19	33	27	16	252
17	Valores	4	19	20	7	13	21	10	30	18	11	24	22	15	29	31	274
18	Vocação	78	42	12	21	15	2	10	15	5	4	11	5	15	7	0	242
19	Desenvolvimento pessoal	0	10	19	8	9	24	5	21	35	8	35	42	22	32	51	321
20	Qualidade de vida	12	52	75	19	49	78	23	46	51	11	25	43	14	30	29	557
21	Emprego	33	15	20	25	29	11	20	17	12	14	14	10	19	21	14	274
22	Família	9	22	38	20	19	42	25	22	38	26	16	26	28	14	16	361
23	Orgulho	3	5	2	7	8	10	11	8	7	9	8	7	8	8	20	121
24	Útil à sociedade	28	26	29	25	33	25	35	39	33	45	32	35	33	27	21	466
25	Trabalho desafiante	6	14	10	20	14	20	24	18	15	44	26	8	27	29	19	294
26	Estabilidade	54	66	32	57	48	39	27	43	21	20	28	13	19	23	15	505
27	Realização profissional	19	38	40	16	31	43	18	29	41	19	28	50	12	23	41	448
28	Segurança profissional	102	56	11	59	42	19	59	27	14	39	15	9	33	13	7	505
29	Paixão	155	38	16	88	18	12	52	18	11	37	11	9	22	16	5	508
30	Segurança financeira	71	44	37	94	40	28	85	32	22	44	18	17	30	19	10	591
31	Identificação com a função	49	45	19	49	28	22	41	35	26	40	34	18	33	33	16	488
32	Forma física	2	1	2	4	6	8	11	8	12	16	21	7	21	17	5	141
33	Diversidade funcional	2	6	6	4	18	12	16	23	11	21	30	11	32	29	16	237
34	Imagem institucional	7	9	8	17	10	11	26	23	7	39	28	12	41	17	9	264
35	Influência dos amigos	0	0	2	6	3	4	16	4	4	21	6	9	12	9	3	99
Total de Motivos - 11392																	

Anexo 3 – Matriz de Implicação: Ligações entre Motivos e Escolhas

M/E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Out-D	
1																								11				11									22
2						12																															12
3							18	14				12		20	17		14		12	11		27		12		12	21	13	16	19	24			23		285	
4						15	12				43			15	11									45													141
5							11	12				17		13							30	12	28			30		39		34	11					237	
6				14							61													32												107	
7	14		33		19			19				12		54	17					16	22		11		16	16	21	31		21	16	11			349		
8			17		14		13			11		18			16				34	19	13			11	15		17		19		25		18		260		
9					12																14	21					23		16		28					114	
10																																				15	15
11			12	16		36											13							42			11		14	17	13			11		185	
12			14				11	19							24				29		11							55			22					185	
13																26																					26
14			18	11	11		29	16				12			14	11					28		12		18		12	15	20	17	29		11	11		295	
15	21		22				19	14						28					13	27					12	12		24	20	12	13	17				254	
16													46				13							14												13	86
17	11			12							16			14		12								18				11				16				124	
18			14												39		11							12				23		33		22				154	
19			14				17	17				12			24									11				13			13	12		11		144	
20					26		28	12	14			19		42	19	11	14							18		17	46		18	42	20	28	21	43	19		439
21					14		12	13	14			15												18				15		25	12	24	12				174
22			27		12		16	14				10		23						12	18									23		30			27		212
23														11																							11
24				40		55		18			102			20	11		12											12	11		11	13				305	
25			12				17	18												12				13								11	21	74		178	
26					37		15	12	14					13										103	17	37			58	13	74					393	
27	16		23			11	22	11				11		23	34					24				12	15			17	21	14	23					277	
28			13		56		12		44			27												55	18	23			106		16	56				426	
29			29	16			62							14	21	19	21	52																		388	
30			18		32		39	28	14					22										131	12	45			93	13	40	13				500	
31			30	15		19	30	24			17			11	16	11	36	11	14					12			34	15		24		32			13	22	386
32							12							35																							63
33								28																													118
34			14					11					12				30	14																			125
35			16																																		16
In-D	62	0	326	124	233	148	395	300	100	11	239	165	58	358	263	120	148	76	217	449	133	229	0	355	166	354	338	298	276	418	345	43	127	117	15	7006	

Anexo 4 – Guião das Entrevistas

Nome do entrevistado:

Hora de início:

Hora de Fim:

Nome do Entrevistador:

Data:

Guião da Entrevista (1ª Vaga)

1. O que o levou a querer ser polícia?
2. O que é para si a Polícia de Segurança Pública, qual é a imagem que tem acerca desta organização?
3. Quais são as suas expectativas em relação ao futuro desempenho desta função?
4. Qual é a função da Polícia de Segurança Pública?
5. O que significa para si ter a profissão de polícia?
6. Qual a diferença que vê entre ser polícia e ter a função de polícia?
7. O que faz durante um dia aqui na Escola Prática de Polícia? Preocupa-se com o seu desempenho, em fazer tudo bem? PORQUÊ?
8. O que acha dos seus superiores hierárquicos? Destaca algum em especial, gostava de ser como ele? PORQUÊ?
9. E os polícias que agora conhece, o que são? Era assim que imaginava que fossem?
10. Saberá o que fazer perante uma ocorrência policial? E os seus colegas, acha que algum faria melhor?
11. Acha que será um bom polícia? O que é para si “**ser um bom polícia**”?
12. Qual a importância da PSP e da profissão de polícia?

Observações

Nome do entrevistado:

Hora de início:

Hora de Fim:

Nome do Entrevistador:

Data:

Guião da Entrevista (2ª Vaga)

1. O que é para si a Polícia de Segurança Pública, qual é a imagem que tem acerca desta organização?
2. Quais são as suas expectativas em relação ao futuro desempenho desta função?
3. Qual é a função da Polícia de Segurança Pública?
4. O que significa para si ter a profissão de polícia?
5. Qual a diferença que vê entre ser polícia e ter a função de polícia?
6. O que faz durante um dia de trabalho? Preocupa-se com o seu desempenho, em fazer tudo bem? PORQUÊ?
7. O que acha dos seus superiores hierárquicos? Destaca algum em especial, gostava de ser como ele? PORQUÊ?
8. E os polícias que agora conhece, o que são? Era assim que imaginava que fossem?
9. Considera que sabe o que fazer perante uma ocorrência policial? E os seus colegas, acha que algum faria melhor?
10. Acha que é um bom polícia? Porquê? O que é para si **“ser um bom polícia”**?
11. Qual a importância da PSP e da profissão de polícia?

Observações:

Anexo 5 – Protocolo das Entrevistas

As entrevistas foram marcadas através de contacto direto com o candidato selecionado, no que respeita á primeira vaga e na segunda vaga, por contacto telefónico com o já Agente da PSP. O entrevistador apresentava-se como Chefe de Divisão do Departamento de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP que se encontrava a elaborar uma Tese de Doutoramento em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos subordinada ao tema da Construção da Identidade Profissional

Após uma breve explicação do âmbito e objetivos do estudo solicitava-se a participação dos inquiridos, solicitando-lhes que se deslocassem à sala designada para o efeito na EPP, num dia e hora a combinar por ambas as partes (entrevistador e entrevistado), tendo em conta que o tempo médio previsto para a entrevista seria de 60 minutos.

Todos os indivíduos contactados (n=30) consentiram participar nas entrevistas, em ambos os momentos.

No momento inicial das entrevistas agradecia-se a participação dos entrevistados no estudo e estes eram lembrados sobre o âmbito e objetivos do mesmo, bem como da sua importância para a Gestão de Recursos Humanos na PSP. De forma adicional era pedida autorização para que a entrevista fosse gravada (registo áudio), garantindo-se o anonimato e a confidencialidade dos dados.

Todos os entrevistados, em ambas as vagas de entrevistas, deram permissão para que fossem gravadas.

Uma vez dada a permissão de gravação das entrevistas o entrevistador iniciava as questões que figuram nos respetivos guiões até todas terem sido respondidas pelo entrevistado.

Por fim, era perguntado se o entrevistado tinha alguma informação a acrescentar ao que tinha sido por ele mencionado, eram ainda questionados sobre eventuais dúvidas que pudessem ter sobre o estudo. Uma vez apontadas as informações adicionais, bem como esclarecidas as dúvidas agradecia-se uma vez mais a colaboração no estudo e procedia-se ao fecho da entrevista.

Anexo 6 – Versão Original da Escala da Construção da Identidade Profissional de Polícia

A relação com os meus colegas é...

1. De entreajuda e camaradagem
2. Grande espírito de grupo
3. De amizade
4. De controlo e fiscalização dos comportamentos
5. Muito competitivas

Refleta sobre a relação com os seus superiores hierárquicos...

1. Se realmente precisar, sei que a minha chefia direta tomará a iniciativa de me ajudar
2. A minha chefia direta compreende os meus problemas e necessidades
3. A minha chefia direta tem confiança suficiente em mim para defender as minhas decisões, mesmo na minha ausência
4. A minha chefia direta reconhece o meu potencial
5. A minha chefia direta tende a utilizar o seu poder para me ajudar a resolver problemas no meu trabalho

Considero que a formação na Escola Prática de Polícia é ...

1. A necessária e suficiente
2. De qualidade mas insuficiente
3. Pouco exigente para a complexidade da função de polícia
4. Fraca na qualidade dos formadores
5. A adequada para a função
6. Insuficiente nas áreas de maior interesse para a função
7. Boa e adequada à função
8. Sinto-me mal preparado para desempenhar a função
9. Aqui na EPP aprendi a ser um bom polícia

Sinto que alguma coisa mudou em mim desde que entrei na EPP, o quê? ...

1. Sinto a responsabilidade por fazer sempre bem
2. Sinto a necessidade de dar o exemplo
3. Sinto a obrigação de não fazer nada que seja contra a lei
4. Sinto que tenho de cumprir todas as regras
5. Sinto-me preocupado e apreensivo com a complexidade desta profissão
6. Sinto-me com receio de não ser capaz, com medo de falhar
7. Sinto-me com receio de trabalhar numa esquadra

Na minha opinião “UM BOM POLÍCIA” é ...

1. Aquele que está bem uniformizado
2. Aquele que trabalha para ajudar os outros
3. Aquele que trabalha para combater o crime
4. Aquele que respeita a hierarquia
5. Aquele que se esforça para estar bem informado e fazer um bom trabalho
6. Aquele que sente a responsabilidade pela segurança de pessoas e bens
7. Aquele que cumpre ordens do seu superior
8. Aquele que cuja ação é orientada apenas pelos seus próprios valores
9. Aquele que se sacrifica pela sua profissão e missão

Anexo 7 – Questionário – Parte I - A Construção da Identidade Profissional de Polícia

PARTE I

Considere cada uma das secções deste questionário e reflita sobre a **forma como se sente, o que sente e o que pensa** acerca da polícia e sobre a sua **ligação** a esta profissão, colegas e superiores e responda sinceramente a todas as afirmações enunciadas em cada tabela, utilize para o efeito a escala de resposta apresentada e assinale com um X a opção desejada, **apenas uma resposta em cada frase**. Não existem respostas certas ou erradas. **Não deixe respostas em branco**. Para cada uma das afirmações assinale a opção que melhor reflete a sua opinião. **Esta informação é confidencial**.

Secção I

CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES NO TRABALHO

A relação com os meus colegas é...

De entreajuda e camaradagem

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="checkbox"/>				

Grande espírito de grupo

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

De amizade

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Reflita sobre a relação com os seus superiores hierárquicos...

Se realmente precisar, sei que a minha chefia direta tomará a iniciativa de me ajudar

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="checkbox"/>				

A minha chefia direta compreende os meus problemas e necessidades

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

A minha chefia direta tem confiança suficiente em mim para defender as minhas decisões, mesmo na minha ausência

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

A minha chefia direta reconhece o meu potencial

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Secção II

“TORNAR-SE” POLÍCIA

Sinto que alguma coisa mudou em mim desde que entrei na EPP, o quê? ...

	Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Pouco	Não Concordo nem Discordo	Concordo Pouco	Concordo	Concordo Totalmente
Sinto-me preocupado e apreensivo com a complexidade desta profissão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me com receio de não ser capaz, com medo de falhar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me com receio de trabalhar numa esquadra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinto-me mais sozinho e sem ter a quem pedir ajuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Secção III

APRENDIZAGEM DO TRABALHO POLICIAL

Considero que a formação na Escola Prática de Polícia é ...

	Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Pouco	Não Concordo nem Discordo	Concordo Pouco	Concordo	Concordo Totalmente
A necessária e suficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A adequada para a função	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Boa e adequada à função	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aqui na EPP aprendi a ser um bom polícia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pouco exigente para a complexidade da função de polícia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De qualidade mas insuficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Secção IV

MECANISMOS DE VALIDAÇÃO NA PROFISSÃO

Na minha opinião “UM BOM POLÍCIA” é ...

	Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Pouco	Não Concordo nem Discordo	Concordo Pouco	Concordo	Conco rdo Total mente
Aquele que trabalha para ajudar os outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aquele que trabalha para combater o crime	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aquele que respeita a hierarquia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aquele que se esforça para estar bem informado e fazer um bom trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aquele que sente a responsabilidade pela segurança de pessoas e bens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aquele que cumpre ordens do seu superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 8 – Questionário - Parte II – Outros Instrumentos Utilizados

PARTE II Secção I

IMPLICAÇÃO AFETIVA

Nesta secção pedimos-lhe que reflita sobre a **sua relação com esta profissão.** Por favor responda a todas as questões marcando X na resposta que melhor descreve a sua opinião.

	Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Pouco	Não Concordo nem Discordo	Concordo Pouco	Concordo	Concordo Totalmente
1. Ficaria muito contente se desenvolvesse o resto da minha carreira na PSP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Eu sinto os problemas da PSP como meus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. A PSP tem um elevado significado pessoal para mim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Eu não tenho um forte sentimento de pertencer à PSP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Eu não me sinto como “fazendo parte de uma família” na PSP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Eu não me sinto “ligado emocionalmente” à PSP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Secção II

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Nesta secção pedimos-lhe que avalie o seu **grau de satisfação** e ligação com diferentes aspetos do seu trabalho nesta empresa. Por favor responda a todas as questões marcando X na resposta que melhor descreve a sua opinião.

	Extremamente insatisfeito	Muito insatisfeito	Em parte insatisfeito	Não tenho a certeza	Em parte satisfeito	Muito satisfeito	Extremamente satisfeito
1. O trabalho que faz na PSP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. As condições de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Os seus colegas de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. O reconhecimento que recebe pelo seu trabalho.	<input type="checkbox"/>						
5. A supervisão que recebe.	<input type="checkbox"/>						
6. A responsabilidade que lhe é dada.	<input type="checkbox"/>						
7. O seu salário.	<input type="checkbox"/>						
8. As oportunidades de pôr em prática as suas competências.	<input type="checkbox"/>						
9. O apoio que recebe do seu superior hierárquico.	<input type="checkbox"/>						
10. As possibilidades que tem de progressão na PSP.	<input type="checkbox"/>						
11. A quantidade de trabalho.	<input type="checkbox"/>						
12. A segurança de emprego (por ex. receio de ser expulso).	<input type="checkbox"/>						

Secção III

IDENTIDADE PROFISSIONAL

Refleta sobre a sua ligação a esta profissão ...

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
1. Eu sinto-me como membro desta profissão	<input type="checkbox"/>				
2. Eu sinto ligações fortes com membros desta profissão	<input type="checkbox"/>				
3. Frequentemente sinto vergonha de admitir que estou a estudar para esta profissão	<input type="checkbox"/>				
4. Desculpo-me por vezes por pertencer a esta profissão	<input type="checkbox"/>				
5. Eu tento esconder que estou a estudar para fazer parte desta profissão	<input type="checkbox"/>				
6. Estou satisfeito por pertencer a esta profissão	<input type="checkbox"/>				
7. Identifico-me de forma positiva com membros desta profissão	<input type="checkbox"/>				
8. Ser membro desta profissão é importante para mim	<input type="checkbox"/>				

Secção IV

PERCEÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL

Nesta secção pedimos-lhe que reflita sobre a **relação** que tem com a Polícia de Segurança Pública. Por favor responda a todas as questões marcando X na resposta que melhor descreve a sua opinião.

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
1. A PSP tem em conta as minhas opiniões	<input type="checkbox"/>				
2. Não me interessa o que esta organização faz por mim a longo prazo, apenas o que faz por mim agora.	<input type="checkbox"/>				
3. O meu esforço é proporcional ao salário e aos benefícios que recebo.	<input type="checkbox"/>				
4. Só estou disposto a fazer mais por esta organização quando percebo que eles estão dispostos a fazer mais por mim.	<input type="checkbox"/>				
5. Eu estou particularmente atento ao que recebo desta organização, por comparação com aquilo que dou.	<input type="checkbox"/>				
6. Tudo o que eu espero desta organização é que eles me paguem pelo trabalho que faço.	<input type="checkbox"/>				
7. A maneira mais adequada de descrever a minha situação de trabalho é dizer que aquilo que eu faço está de acordo com aquilo que me pagam, nem mais nem menos.	<input type="checkbox"/>				
8. A minha relação com esta organização é impessoal – tenho pouco envolvimento emocional com o meu trabalho.	<input type="checkbox"/>				

Secção V

MOTIVAÇÕES PARA CONCORRER À PSP

Porque Concorri à PSP....

	Extremamente insatisfeito	Muito insatisfeito	Em parte insatisfeito	Não tenho a certeza	Em parte satisfeito	Muito satisfeito	Extremamente satisfeito
1. Acima de tudo pela qualidade e reputação da PSP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Pela possibilidade de servir a sociedade e o interesse público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Pela segurança no emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Pelos benefícios médicos e sociais que me dá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Para assegurar a minha pensão de reforma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Pela oportunidade de subir na hierarquia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Pela oportunidade de aprendizagem e de desenvolvimento de carreira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Pelo desejo de aumentar a minha responsabilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Precisamos contactá-lo, onde quer que esteja a prestar serviço, por um período de **2 anos**, peço-lhe por favor que, para o efeito, deixe o seu contacto.

Número _____ Grupo _____ Turma _____

Email: _____@_____._____

Telefone e/ou telemóvel _____

Anexo 9 – Testes de Kaiser-Meyer-Olkin e de Bartlett da CIPP

Construção das relações no trabalho

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2677,754
	df	36
	Sig.	0,000

“Tornar-se” Polícia

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1228,651
	df	15
	Sig.	0,000

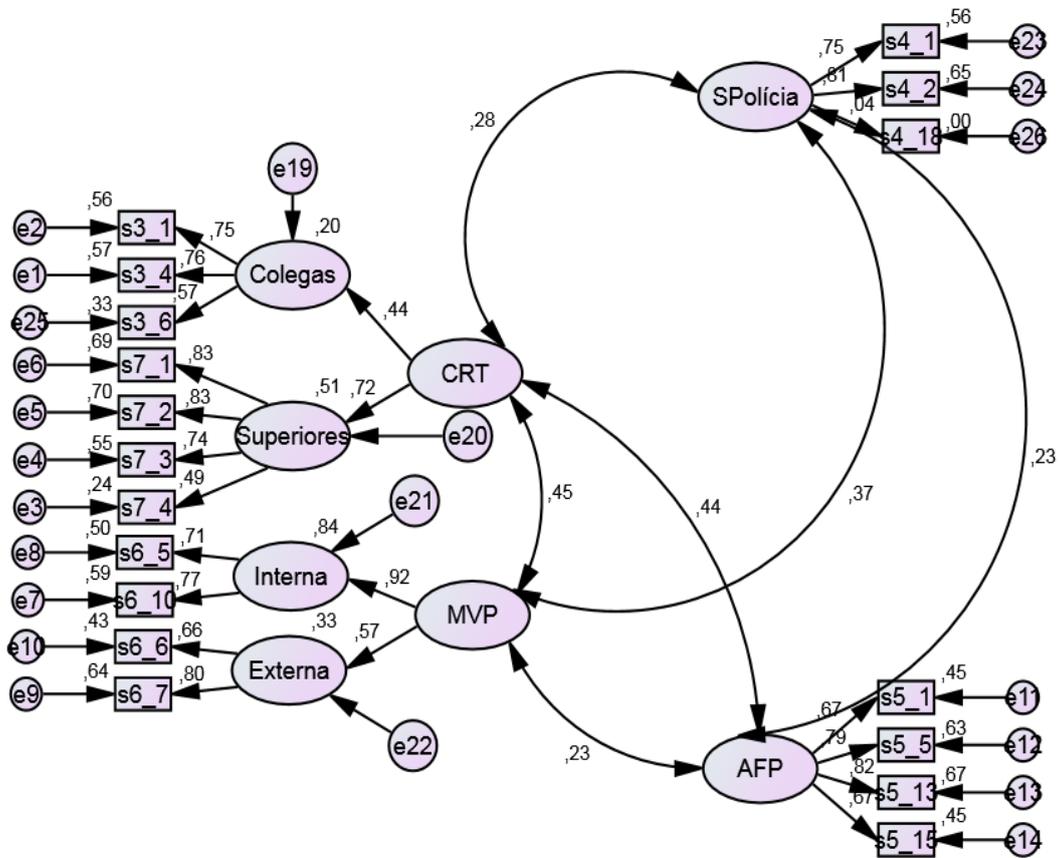
Aprendizagem do Trabalho Policial

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,803
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1321,819
	df	6
	Sig.	0,000

Mecanismos de Validação na Profissão

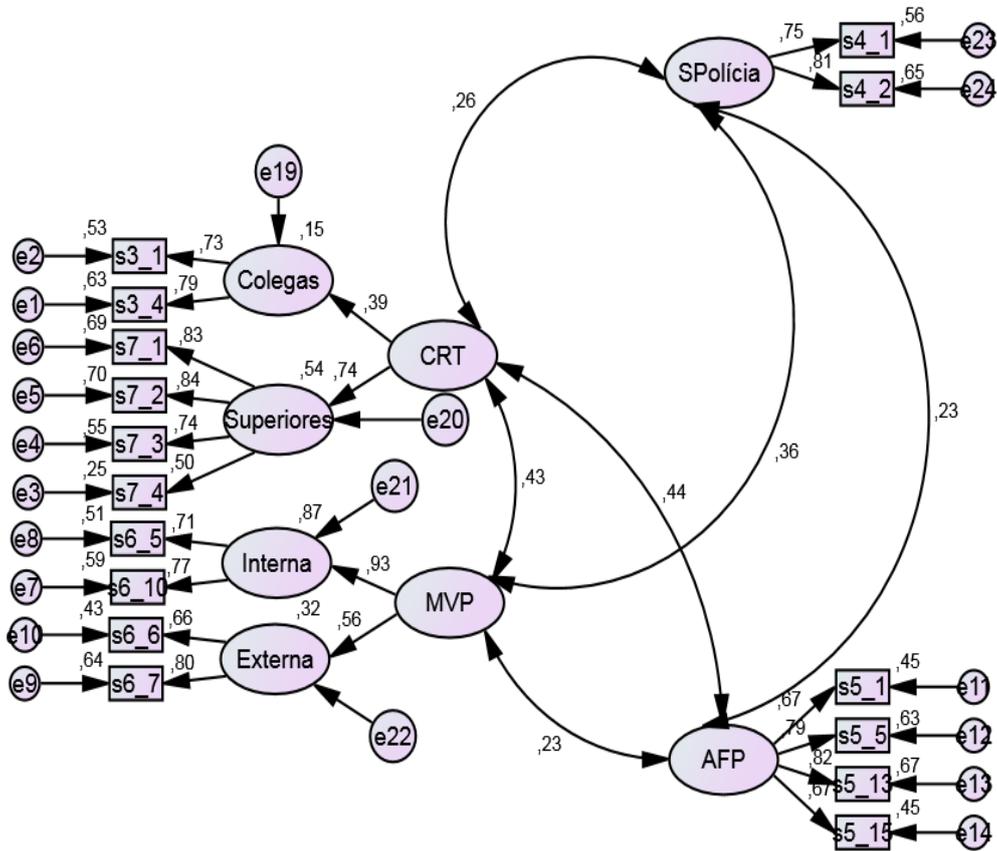
KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2117,501
	df	36
	Sig.	0,000

Anexo 10 – Modelo Inicial Relativo às Dimensões da Construção da Identidade Profissional



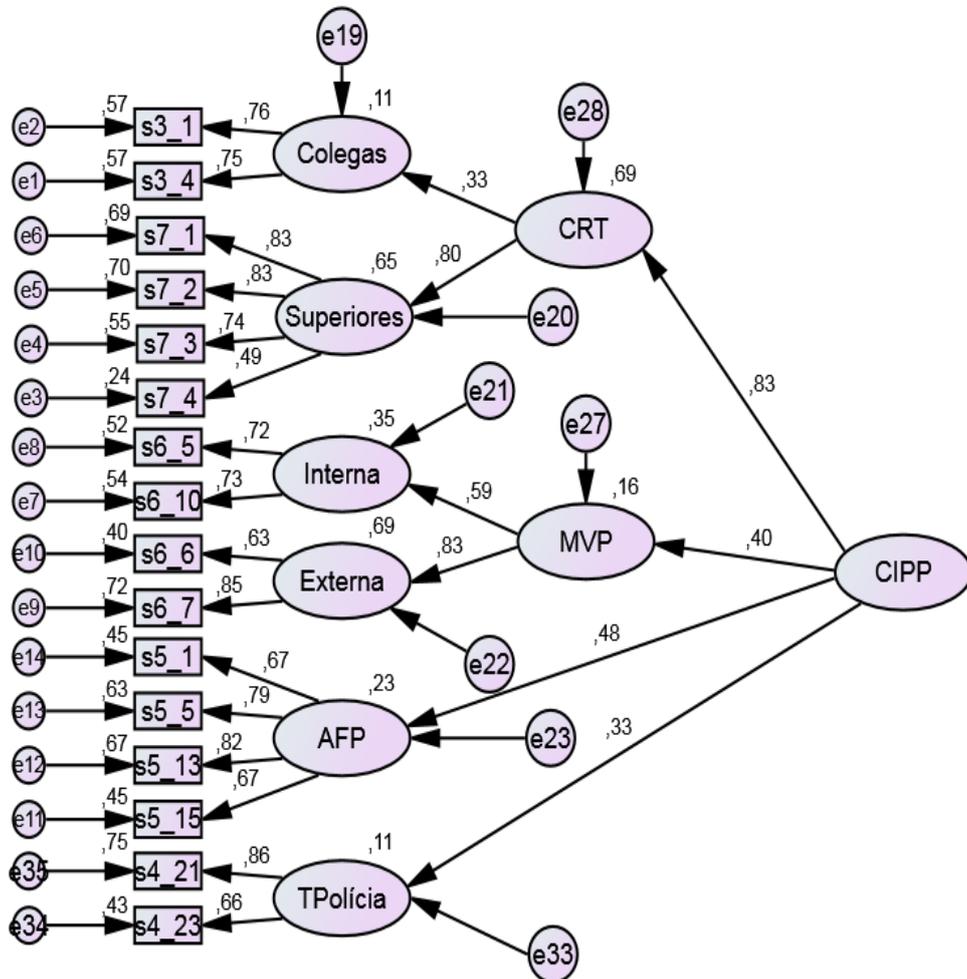
X²(124)=253,979; p=,000; X²df=2,048
 ;CFI=,974; TLI=,967; GFI=,969
 ;RMSEA=,034; p(rmsea<=0,05)=

Anexo 11 – Segundo Modelo das Dimensões da Construção da Identidade Profissional



X²(93)=172,819; p=,000; X²df=1,858
 ;CFI=,983; TLI=,978; GFI=,976
 ;RMSEA=,031; p(rmsea<=0,05)=

Anexo 12 – Modelo Final das Dimensões da Construção da Identidade Profissional



X²(97)=231,158; p=,000; X²df=2,383
 ;CFI=,970; TLI=,963; GFI=,969
 ;RMSEA=,039; p(rmsea<=0,05)=

Anexo 13 – Dicionário de Construtos e Exemplos de Indicadores

Fator	Definição	Exemplo de Indicador	Nº de Indicadores Validados*
Perceção de Suporte Organizacional	Grau em que a PSP suporta e reforça o trabalho dos seus colaboradores.	A PSP toma em consideração os meus objetivos e valores.	7
Implicação Afetiva	Grau em que os agentes de polícia se sentem vinculados afetivamente à PSP.	Eu sinto os problemas da PSP como meus.	6
Satisfação no Trabalho	Grau em que os agentes se sentem satisfeitos com diferentes aspetos presentes no trabalho policial.	Avalie o seu grau de satisfação com as condições de trabalho.	11
Força da Identidade Profissional	Intensidade do sentimento de ligação à profissão de polícia.	Eu sinto-me membro desta profissão.	7
Construção das Relações no Trabalho	Grau em que a relação com os pares e superiores hierárquicos reforça e suporta o espírito de grupo e interajuda.	A relação com os meus colegas é de entreaajuda e camaradagem. Se realmente precisar, sei que a minha chefia direta tomará a iniciativa de me ajudar.	6
“Tornar-se“ polícia	Grau em que os agentes sentem terem sofrido mudanças atitudinais e comportamentais desde que ingressaram na PSP.	Sinto-me com receio de trabalhar numa esquadra.	2
Aprendizagem do Trabalho Policial	Grau em que a formação ministrada é útil e com aplicação nas tarefas quotidianas.	Considero que a formação na Escola Prática de Polícia é de qualidade mas insuficiente.	4
Mecanismos de Validação na Profissão	Grau em que os agentes percebem a missão e valores que regem a profissão de polícia.	Na minha opinião “Um Bom Polícia” é aquele que trabalha para combater o crime.	4

*Versão final das escalas