

**O contributo das variáveis sócio-demográficas para a caracterização do
bem-estar no trabalho numa amostra de polícias**

**Contribution of socio-demographic variables for the characterization of job-
related well-being on a sample of police officers**

Sónia P. Gonçalves (1) & José Neves (2)

(1) Instituto Superior de Ciências Sociais e Relações Internacionais/Instituto
Universitário de Lisboa, Instituto Piaget.

(2) Instituto Superior de Ciências Sociais e Relações Internacionais/Instituto
Universitário de Lisboa.

Resumo

A relação entre um conjunto de variáveis sócio-demográficas e o bem-estar no trabalho foi analisada numa amostra de 1.466 polícias portuguesas. Os resultados apontam para diferenças entre homens e mulheres no nível de conforto. Os solteiros, viúvos e divorciados, apresentam níveis mais elevados de conforto e satisfação com o trabalho do que os indivíduos casados ou em união de facto. Os polícias com maior escolaridade (i.e., ensino superior) reportam mais conforto, entusiasmo, bem-estar global, mais satisfação no trabalho e menores emoções de depressão. Os polícias mais jovens revelaram menos emoções de ansiedade e depressão e mais de conforto, entusiasmo, bem-estar afectivo global e de satisfação no trabalho. Globalmente, os indivíduos que estão há menos tempo na organização tendem a apresentar menos ansiedade e depressão, maior conforto, bem-estar global e satisfação. Os resultados das análises de predição realçam, por um lado, o fraco poder preditivo das variáveis sócio-demográficas e, por outro, o papel da idade e da escolaridade, sendo que idade prediz a ansiedade, o conforto e o bem-estar afectivo global, e a escolaridade prediz o conforto, a depressão e a satisfação com o trabalho.

Palavras-chave: bem-estar no trabalho, polícias, variáveis sócio-demográficas.

Abstract

The relationship between a set of socio-demographic variables and well-being at work was analyzed in a sample of 1 466 Portuguese police officers. The results show differences between men and women on the comfort level. The single, widowed and divorced have higher levels of comfort and satisfaction with work compared with individuals who are married. Police officers with higher education (i.e., degree) report more comfort, enthusiasm, overall well-being, more job satisfaction, and lower feelings of depression. Younger police officers reveal fewer anxiety and depression emotions and more comfort, enthusiasm, affective well-being, and overall job satisfaction. On the whole, individuals who have worked in the organization for a shorter time tend to have less anxiety and depression, increased comfort, overall well-being and satisfaction. The prediction analysis results reveal, on the one hand, the weak predictive power of socio-demographic variables and, on the other hand, emphasize the role of age and education, in the sense that age predicts anxiety, comfort and overall emotional well-being, and education predicts comfort, depression and job satisfaction.

Key-words: well-being at work, police officers, socio-demographic variables.

Introdução

Na literatura encontram-se já um conjunto interessante de estudos sobre stress na polícia, contudo a temática do bem-estar no trabalho continua ainda distante de alcançar o mesmo número de estudos. Ainda pouco se conhece deste contexto e do bem-estar dos seus profissionais.

O estudo das variáveis individuais constituiu o ponto de partida na pesquisa sobre bem-estar. Dada a escassez de estudos sobre o bem-estar na polícia, este pareceu ser um ponto bom de partida para o trabalho de doutoramento. Baseando-se no que se sabe sobre o stress profissional na polícia e as variáveis sócio-demográficas, faz todo o sentido explorar-se como se relacionam as características sócio-demográficas dos polícias com o seu nível de bem-estar no trabalho. Para além disso, apesar das variáveis sócio-demográficas, tal como referido, serem das mais estudadas no contexto no stress e bem-estar geral e do stress ocupacional, os seus resultados não são conclusivos.

Face ao exposto, e por se estar a estudar um grupo profissional que ainda não tem sido considerado o suficiente em relação ao bem-estar, traçou-se como objectivo a caracterização do bem-estar no trabalho considerando as variáveis sócio-demográficas.

Bem-estar no trabalho

O interesse pelo bem-estar e saúde dos trabalhadores no contexto de trabalho remonta às primeiras pesquisas empíricas da psicologia industrial e do trabalho, com realce para os estudos em Hawthorne nos anos vinte do século passado, os quais deram origem à primeira vaga do movimento, a Escola das Relações Humanas, ao revelarem o papel das variáveis sócio-afectivas e da satisfação dos trabalhadores no seu desempenho (Caetano & Silva, 2010).

Warr (2002) posiciona a abordagem tradicional do bem-estar no trabalho em termos da satisfação do indivíduo com o seu trabalho, operacionalizada quer a nível geral através da satisfação global no trabalho (“overall job satisfaction”) quer a nível específico com diferentes aspectos da satisfação, por exemplo, a remuneração, as

relações interpessoais, as condições de trabalho, entre outros¹. Todavia, é de referenciar que outras variáveis, para além da satisfação, têm sido utilizadas para operacionalizar o bem-estar no trabalho, encontrando-se na literatura uma enorme diversidade de definições e operacionalizações de bem-estar no trabalho, tal como acontece com o stress no trabalho (Chambel, 2005). Contudo, no contexto do bem-estar ainda é mais clara a inexistência de concepções claras, sendo que os investigadores escolhem conceitos diversos para representá-lo, incluindo, por exemplo, o afecto positivo e o negativo relacionado com o trabalho, implicação afectiva ou próprio stress no trabalho (Furnham, 1991).

Embora reconhecendo estas diferentes dimensões e conceptualizações, neste trabalho perspectiva-se o bem-estar no trabalho como bem-estar afectivo, evocando o trabalho de Warr pela sua sistematização teórica e empírica, pela abordagem multidimensional e pelo facto de que o bem-estar afectivo no trabalho tem sido identificado como indicador de bem-estar psicológico (Daniels, 2000) e de saúde mental relacionada com o trabalho (Chambel, 2005).

De acordo com Warr (1990, p.3), o bem-estar afectivo no trabalho pode ser conceptualizado com base em duas dimensões ortogonais (Figura 1): prazer (“pleasure”) e activação (“arousal” ou “activation”) associado ao trabalho. Assim, um determinado grau de prazer/ contentamento ou desprazer/ descontentamento (dimensão horizontal) pode ser acompanhado por níveis de elevados ou baixos de activação (dimensão vertical), tal como estes níveis de activação² podem ser acompanhados por diferentes níveis de prazer.

Decorrendo da combinação do eixo do prazer – (1b) desprazer / (1a) prazer -, que corresponde às habituais avaliações de satisfação no trabalho (Weinberg & Cooper, 2007), não constituindo, contudo, o *core* do constructo de bem-estar afectivo no trabalho, com o nível de activação organizam-se quatro quadrantes: ansiedade (elevada activação e baixo prazer), entusiasmo (elevada activação e elevado prazer), depressão (baixa activação e baixo prazer) e conforto (baixa activação e elevado prazer), formando

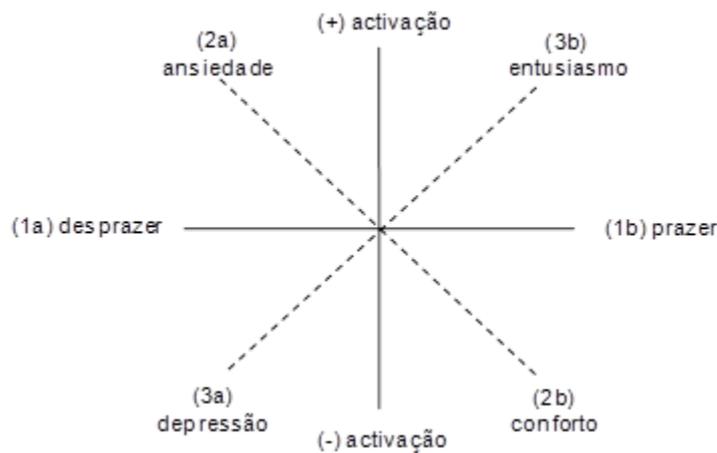
¹Warr (2002) refere que “Different facet satisfactions tend to be positively intercorrelated, and satisfaction with one (the nature of the work undertaken) is particularly closely associated with overall job satisfaction” (p.2).

²Neste contexto, activação refere-se ao “state of readiness for action or energy expenditure” (Russell, 2003, p. 156).

assim dois eixos ortogonais: (2a) ansiedade / (2b) conforto e (3a) depressão / (3b) entusiasmo.

Figura 1 - Conceptualização do bem-estar afectivo

(Fonte: Warr, 1990)



Warr (2002, p.4) recomenda nos seus trabalhos que, para além de se considerar o bem-estar afectivo global, se devem ter em conta os três eixos da conceptualização, dado que “[D]espite that general intercorrelation [entre os três eixos], different associations exist in certain other variables”. Por exemplo, “[P]eople in higher-level jobs report significantly less job-related depression than those in lower-level jobs, but also significantly *more* job-related anxiety” (Warr, 2002, p.4). Na literatura, os estudos empíricos reportam-se especialmente ao eixo 1 da satisfação geral com o trabalho, que é habitualmente operacionalizado com uma questão de satisfação geral com o trabalho. Assim, de acordo com esta conceptualização o bem-estar no trabalho possui uma componente afectiva e atitudinal, traduzidas na Figura 1.

Bem-estar no trabalho nos profissionais de polícia

Poucos têm sido os estudos que abordam o bem-estar nos profissionais da polícia. Um dos estudos mais significativos nesta área, é o realizado por Hart, Wearing e Heady (1995), no qual tentaram caracterizar quais os factores relacionados com o trabalho que contribuem para o bem-estar psicológico dos polícias, tendo verificado que

as experiências relacionadas como trabalho, quer de forma positiva quer negativa, contribuem para a qualidade de vida percebida dos profissionais de polícia. Constataram, também, que as dimensões de personalidade de neuroticismo e extroversão, são os preditores mais fortes da qualidade de vida percebida dos sujeitos. Para estes autores, apesar de já existir uma literatura extensiva que permite dizer o quão stressante é a profissão de polícia, a mesma resulta em pouco conhecimento sobre quais os factores que determinam a qualidade de vida e o seu bem-estar.

Ainda no âmbito do bem-estar, Brown, Cooper e Kirkcaldy (1996) verificaram uma relação positiva entre a satisfação profissional e o bem-estar físico e psicológico, sendo que, segundo estes autores, a percepção de controlo sobre as situações está associado a uma maior satisfação profissional.

Apesar da maioria dos estudos sobre stress profissional e saúde (física e mental) dos polícias apontar para um impacto negativo do primeiro na segunda (e.g., Cooper, Kirkcaldy & Brown, 1994), autores como Hart, Wearing e Headey (1995) obtiveram resultados que mostram que os polícias, comparativamente a outros grupos profissionais e da comunidade em geral, apresentam níveis relativamente favoráveis de bem-estar psicológico. Por exemplo, Kohan e O'Connor (2002) reportam que apesar dos polícias inquiridos apresentarem elevados níveis de stress profissional, apresentavam igualmente níveis mais elevados de afecto positivo do que de afecto negativo, níveis elevados de auto-estima, de satisfação com a vida e com o trabalho, e baixo nível de intenção de abandono da organização, concluindo pela necessidade de serem consideradas medidas multidimensionais, e não unidimensionais, para estudar o stress e bem-estar no trabalho, bem como o foco no lado positivo do trabalho e da saúde.

Encontramos estudos que, apesar de afirmarem que pretendem estudar o bem-estar dos polícias, quando se procede à análise das medidas utilizadas verifica-se que recorrem a medidas associadas a uma dimensão mais patológica, quer fisiológica (i.e., fadiga crónica, sintomas digestivos, sintomas cardiovasculares) quer psicológica (i.e., ansiedade cognitiva e somática e tensão psicológica) (e.g., Knowles & Bull, 2004). Os resultados revelam correlações significativas entre o stress percebido e sintomas cardiovasculares, ansiedade cognitiva e tensão psicológica (Knowles & Bull, 2004), sendo o stress percebido aquele que mais influencia o bem-estar (operacionalizado com as variáveis já descritas).

Sob a influência dos estudos da psicologia positiva e da busca por uma visão holística do fenómeno de stress e bem-estar no trabalho, também no contexto policial alguns autores (e.g., Rothmann & Jorgensen, 2007) têm procurado incluir indicadores de bem-estar (e.g., engament) e mal-estar (e.g., burnout). Os resultados de Rothmann e Jorgensen (2007) revelam que as exigências do trabalho contribuem para o burnout, sendo que os polícias que experienciam mais exigências apresentam níveis mais elevados de burnout. Para além disso, os indivíduos com percepção de baixos recursos experienciam baixos níveis de bem-estar, enquanto que indivíduos que percebem recursos adequados (e.g., autonomia, apoio, oportunidade de aprendizagem) experienciam elevado engament. Neste estudo de Rothmann e Jorgensen (2007), o bem-estar foi operacionalizado como baixo burnout e elevado engament.

Desta breve revisão salienta-se que apesar da dimensão do bem-estar começar a ser considerada no contexto da polícia, ainda é uma integração escassa e esta profissão continua ainda associada ao stress e às emoções negativas. Existindo, pois, um espaço de trabalho e uma necessidade teórica, e aplicada, de explorar este constructo e os seus determinantes neste contexto.

Método

Participantes

Participaram no estudo 1.466 polícias (91,9% do sexo masculino), com idades variando os 20 e os 59 anos ($M=35.91$; $DP=8.33$) e os anos de antiguidade variando entre menos de um ano e 41 anos ($M=13.90$; $DP=8.06$). A maioria de 58,7% dos participantes é casada, sendo que 48,7% possuem entre 10 a 12 anos de escolaridade.

Medidas

Seguindo a conceptualização de bem-estar no trabalho proposta por Warr, avaliou-se o bem-estar afectivo no trabalho e a satisfação geral como o trabalho.

A satisfação geral com o trabalho foi avaliada através de um item, “Tudo somado, e considerando todos os aspectos do seu trabalho na XXX³, diria que está...”, respondido numa escala de Likert de cinco pontos em que 1=nada satisfeito e 5=muitíssimo satisfeito (Warr, Cook & Wall, 1979).

Utilizou-se o indicador de bem-estar afectivo no trabalho desenvolvido pelo referido autor e designado por IWP Multi-Affect Indicator (Warr, 1990) constituído por 12 itens, medidos numa escala de tipo *Likert* de 6 pontos (1=Nunca a 6=Todo o tempo). Com base nas análises prévias para aferir a qualidade e estrutura factorial desta escala optou-se por utilizar os quatro quadrantes previsto no modelo: ansiedade, conforto, depressão, entusiasmo, bem como o indicador de 2.^a ordem de bem-estar afectivo no trabalho global.

Paralelamente, os participantes responderam a um questionário composto por um conjunto de variáveis sócio-demográficas: sexo, idade, habilitações, estado civil e antiguidade.

Procedimento

Os dados foram recolhidos através de questionário. Foram estabelecidos contactos telefónicos e presenciais com as chefias, tendo-lhes sido explicado o estudo, bem como o procedimento de recolha dos dados. O questionário foi distribuído e, após um período de aproximadamente três semanas, procedeu-se à recolha dos mesmos já preenchidos, pessoalmente ou via correio interno. A taxa de resposta foi de, aproximadamente, 80%.

Resultados

Estatísticas descritivas e consistência interna

A análise das estatísticas descritivas (Quadro 1) revela que os participantes se encontram, razoavelmente, satisfeitos com o seu trabalho (M=2.97; DP=.912). Grande parte do tempo experienciam bem-estar afectivo (M=3.861; DP=.894), sendo que

³Nos questionários originais XXX foi substituído pela designação específica da organização.

predominam emoções de entusiasmo (M=3.531; DP=1.238) e conforto (M=3.406; DP=1.114), experienciaram, por algum tempo, emoções de ansiedade (M=3.105; DP=1.045) e raramente experienciaram emoções de depressão (M=2.385; DP=1.168).

A consistência interna de cada dimensão foi avaliada considerando as correlações inter-item, item-total e a média da correlação inter-item e o valor do Alpha de Cronbach. Os valores da média da correlação inter-item variam entre .467 e .803, estando acima dos valores ideais de referência entre 0.2 e 0.4 de Briggs & Cheek (1986). O valor mínimo da correlação item-total é de .536 e o valor máximo é de .885, sendo que estes valores se enquadram no valor ideal de referência superior a 0.30 proposto por Hair et al. (1998). As correlações inter-item cumprem o critério de Hair et al. (1998) que refere como valor ideal superior a 0.50, com excepto do valor mínimo de .216 do bem-estar afectivo global. Os valores de Alpha de Cronbach variam entre .871 da ansiedade e .924 do entusiasmo, podendo-se considerar que as medidas apresentam uma boa consistência interna. Globalmente, assume-se que a análise de consistência interna dos indicadores de bem-estar no trabalho apresentou boas qualidades psicométricas (Hill & Hill, 2005).

Quadro 1 - Alfas de Cronbach, correlações inter-item, item-total e estatísticas descritivas

Dimensão	Nº itens	Alfa Cronbach	Correlações Inter-item		Média Correlac. Inter-item	Correlações Item-total		M ²	DP	Min	Max
			Min.	Max.		Min.	Max.				
Ansiedade ¹	3	.871	.640	.773	.693	.693	.793	3.105	1.045	1.00	6.00
Conforto ¹	3	.883	.665	.813	.716	.702	.815	3.406	1.114	1.00	6.00
Depressão ¹	3	.912	.730	.824	.715	.785	.857	2.385	1.168	1.00	6.00
Entusiasmo ¹	3	.924	.750	.861	.803	.801	.885	3.531	1.238	1.00	6.00
Bem-estar afectivo ¹	12	.913	.216	.866	.467	.536	.696	3.861	.894	1.00	6.00
Satisfação global no trabalho ²	1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	2.97	.912	1.00	5.00

Nota. M=Média; DP=Desvio Padrão; Min=Mínimo; Max=Máximo; 1 Escala de resposta de 1 a 6, são variáveis compósitas através da média dos itens correspondentes; 2 Escala de resposta de 1 a 5; 3 Valores mais elevados traduzem níveis mais elevados da dimensão.

Análise das diferenças de médias

Para todos os indicadores de bem-estar no trabalho foram realizados testes de diferenças de médias, em função das variáveis sócio-demográficas (Quadro 2).

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre **homens e mulheres** nas diferentes dimensões do bem-estar no trabalho, com excepção para a dimensão conforto sendo que são as mulheres que experienciaram mais emoções desta natureza do que os homens ($t_{(1328)}=-2.441, p=.015$).

Para o **estado civil** foram encontradas duas diferenças estatisticamente significativas, os solteiros, divorciados ou viúvos, experienciaram mais conforto ($t_{(1337)}=2.402, p=.016$) e satisfação com o trabalho ($t_{(1336)}= 2.378, p=.018$) do que os casados ou em união de facto.

Em termos de diferenças nas **habilitações literárias**, os resultados revelam que os participantes com mais habilitações (i.e., ensino superior) apresentam médias mais elevadas de conforto ($F_{(2,1269)}= 13.784, p=.000$), entusiasmo ($F_{(2,1268)}= 21.083, p=.000$), bem-estar afectivo global ($F_{(2,1269)}=16.256, p=.000$) e satisfação global com o trabalho (Kruskal-Wallis= 131.478, $p=.000$). Foram encontradas diferenças significativas no indicador de emoções de depressão, sendo o padrão inverso, i.e., os indivíduos com formação superior os que apresentam níveis médios mais baixos do que os restantes (Kruskal-Wallis= 37.579, $p=.000$).

Ao nível dos **grupos etários**, foram encontradas diferenças em todos os indicadores. Nos indicadores de ansiedade ($F_{(2,1302)}= 6,679, p=.001$) e depressão ($F_{(2,1302)}= 6.679, p=.001$), as faixas etárias mais jovens apresentam níveis médios significativamente inferiores à faixa etária mais velha. Nas emoções de conforto ($F_{(2,1302)}= 14.352, p=.000$) e entusiasmo ($F_{(2,1301)}= 3.120, p=.044$) e de satisfação com o trabalho ($F_{(2,1278)}= 10.369, p=.000$), são os indivíduos da faixa etária mais jovem que apresentam valores mais elevados do que as outras duas faixas consideradas. Em termos de bem-estar afectivo global, a diferença regista-se entre aos grupos etários extremos ($F_{(2,1302)}= 11.591, p=.000$).

Por fim, em relação à **antiguidade** também foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em todos os indicadores. Nas emoções de ansiedade, são os polícias que estão na instituição até à 5 anos que reportam valores mais baixos,

comparativamente com os que estão à mais de 14 anos ($F_{(3,1247)} = 3.185, p=.023$). Em termos de conforto (Kruskal-Wallis= 28.099, $p=.000$) e de bem-estar afectivo global ($F_{(3,1247)} = 8.662, p=.000$), são os polícias que estão em funções à menos de 14 anos que reportam valores mais elevados comparativamente aos que estão à mais de 14 anos; este padrão é inverso no que diz respeito às emoções de depressão ($F_{(3,1245)} = 6.699, p=.000$). No entusiasmo, são os participantes do grupo de 14 a 20 anos que apresentam valores mais baixos ($F_{(3,1246)} = 4.818, p=.002$). Por fim, na satisfação no trabalho a diferença está entre o grupo que está na instituição entre 5 a 13 anos e os dois grupos que estão à mais tempo, sendo que os primeiros estão mais satisfeitos (Kruskal-Wallis= 32.669, $p=.000$).

Quadro 2 - Diferenças de média (desvio-padrão) dos indicadores de bem-estar no trabalho em função das variáveis sócio-demográficas

	Ansiedade	Conforto	Depressão	Entusiasmo	Bem-estar afectivo	Satisfação c/ o trabalho
Sexo						
Homem	3.090 (1.045)	3.377 (1.127)	2.389 (1.165)	3.496 (1.251)	3.848 (0.901)	2.942 (0.907)
Mulher	3.108 (1.063)	3.651 (1.048)	2.332 (1.266)	3.690 (1.227)	3.975 (0.921)	3.111 (0.921)
Diferença das médias	$t(1328)=-.168, p=.867$	$t(1328)=2.441, p=.015$	$t(1326)=-.458, p=.628$	$t(1327)=-1.546, p=.122$	$t(1328)=-1.402, p=.161$	$t(1304)=-1.849, p=.065$
Observações	# n.s.	H<M	# n.s.	# n.s.	# n.s.	# n.s.
Estado civil						
A. Solteiro/a		3.516 (1.146)	2.358 (1.216)	3.612 (1.223)	3.921(0.895)	3.071(0.933)
B. Casado/a, União de Facto	3.094 (1.031)	3.360 (1.094)	2.367 (1.128)	3.498 (1.242)	3.849(0.889)	2.944(0.890)
Diferença das médias	$t(1337)=-.104, p=.917$	$t(1337)=2.402, p=.016$	$t(1336)=-.130, p=.897$	$t(1336)=1.578, p=.115$	$t(1337)=1.377, p=.169$	$t(1336)=2.378, p=.018$
Observações	# n.s.	A>B	# n.s.	# n.s.	# n.s.	A>B
Escolaridade						
A. Até 9.º ano	3.065(1.040)	3.298 (1.069)	2.477 (1.144)	3.576 (1.214)	3.833 (0.880)	2.89 (0.849)
B. Entre 10.º e 12.º ano	3.103 (1.029)	3.389 (1.125)	2.385 (1.162)	3.381 (1.246)	3.821 (0.903)	2.85 (0.834)
C. Ensino Superior	2.975 (0.984)	3.769 (1.083)	1.984 (0.990)	4.007 (1.144)	4.203 (0.843)	3.58 (0.916)
Diferença das médias	$F(2,1269)=1.246, p=.288$	$F(2,1269)=13.784, p=.000$	Kruskal-Wallis= 37.579, $p=.000$	$F(2,1268)=21.083, p=.000$	$F(2,1269)=16.256, p=.000$	Kruskal-Wallis= 131.478, $p=.000$
Observações	# n.s.	A, B < C	A, B > C	A, B < C	A, B < C	A, B < C
Idade¹						
A. 18 a 34 anos	3.008(1.034)	3.562(1.136)	2.270(1.156)	3.618(1.235)	3976(0.898)	3.079(0.921)
B. 35 a 49 anos	3.133(1.045)	3.243(1.068)	2.408(1.147)	3.456(1.217)	3.787(0.879)	2.848(0.870)
C. 50 anos ou mais	3.376(1.143)	3.196(1.121)	2.783(1.240)	3.411(1.366)	3.611(0.964)	2.862(0.855)
Diferença das médias	$F(2,1302)=6.679, p=.001$	$F(2,1302)=14.352, p=.000$	$F(2,1300)=9.915, p=.000$	$F(2,1301)=3.120, p=.044$	$F(2,1302)=11.591, p=.000$	$F(2,1278)=10.369, p=.000$
Observações	A, B < C	A > B, C	A, B < C	A > B, C	A > C	A > B, C
Antiguidade²						
A. Até 5 anos	2.982(1.004)	3.552(1.163)	2.271(1.096)	3.570(1.201)	3.967(0.867)	3.010(0.827)
B. 6-13 anos	3.014(1.055)	3.560(1.115)	2.196(1.154)	3.675(1.238)	4.006(0.902)	3.142(0.955)
C. 14-20 anos	3.197(1.071)	3.165(1.113)	2.505(1.221)	3.307(1.260)	3.693(0.945)	2.773(0.899)
D. Mais de 20 anos	3.175(1.067)	3.277(1.046)	2.531(1.159)	3.560(1.273)	3.779(0.864)	2.911(0.812)
Diferença das médias	$F(3,1247)=3.185, p=.023$	Kruskal-Wallis= 28.099, $p=.000$	$F(3,1245)=6.699, p=.000$	$F(3,1246)=4.818, p=.002$	$F(3,1247)=8.662, p=.000$	Kruskal-Wallis= 32.669, $p=.000$
Observações	A < C, D	A, B > C, D	A, B < C, D	A, F > C	A, B > C, D	B > C, D

Nota. # n.s.= diferenças não significativas; ¹os grupos etários foram definidos em função dos grupos definidos por Warr (1990) e Sevastos et al. (1992); ²os grupos de antiguidade foram definidos com base no trabalho de Niederhoffer, 1967); para comparar as diferenças de médias dos dois grupos de estado civil e género, foram realizados T-Test; para comparar as diferenças de médias dos quatros grupos etários, de antiguidade e educacionais, foram realizadas análise de variância simples (One-Way Anova); o teste de Kruskal-Wallis (alternativa não-paramétrica da One-Way Anova) foi utilizado quando o pressuposto da normalidade não foi verificado.

Papel preditor das características sócio-demográficas

Para aprofundar o estudo entre as variáveis sócio-demográficas e o bem-estar no trabalho, realizou-se um conjunto de regressões lineares múltiplas, cujos resultados estão sistematizados no Quadro 3, através dos valores de beta e nível de significância.

Os resultados mostram que as variáveis sócio-demográficas têm um fraco poder preditor do bem-estar no trabalho (ver linha R^2 ajustado). Os únicos preditores significativos são a idade e a escolaridade. A idade prediz a ansiedade ($\beta=.112^*$), o conforto ($\beta=-.095^*$) e o bem-estar afectivo global ($\beta=-.115^{**}$); e a escolaridade prediz o conforto ($\beta=.088^*$), a depressão ($\beta=-.079^*$) e a satisfação com o trabalho ($\beta=.189^{**}$).

Quadro 3 - Predição dos indicadores de bem-estar no trabalho

	Variáveis critério					
	Ansiedade	Conforto	Depressão	Entusiasmo	Bem-estar afectivo	Satisfação c/ o trabalho
Sexo	.009 n.s.	.036 n.s.	.011 n.s.	.019 n.s.	.011 n.s.	.010 n.s.
Idade	.112*	-.095*	.084 n.s.	-.079 n.s.	-.115**	-.068 n.s.
Estado civil	-.029 n.s.	-.019 n.s.	-.037 n.s.	-.030 n.s.	.004 n.s.	-.021 n.s.
Escolaridade	.035 n.s.	.088*	-.079*	.058 n.s.	.062 n.s.	.189**
Antiguidade	.021 n.s.	.019 n.s.	.019 n.s.	.095 n.s.	.027 n.s.	.082 n.s.
R^2 ajustado	.008*	.021**	.016**	.003 n.s.	.013*	.034**

Nota: * $p < .05$; ** $p < .001$; Regressão linear múltipla (método *enter*)

Discussão dos Resultados e Conclusões

Este estudo teve por objectivo analisar a relação entre as variáveis sócio-demográficas e o bem-estar no trabalho, numa amostra de polícias. Para tal, numa primeira fase foram analisadas as médias dos indicadores de bem-estar no trabalho em funções dos grupos sócio-demográficos, e, numa segunda fase, foram realizadas regressões lineares múltiplas no sentido de aprofundar o papel preditor das variáveis sócio-demográficas.

Os resultados apontam para diferenças entre homens e mulheres apenas no indicador de conforto, sendo que as mulheres reportam valores médios significativamente superiores. Aparentemente, as mulheres parecem ter elevados níveis de prazer no seu trabalho, contudo, apresentam estados de prontidão para a acção e

dispêndio de energia mais baixos. As conclusões obtidas devem ser consideradas com algumas reservas, dado reduzido número de mulheres na amostra. Estes resultados revelam-se complementares a estudos anteriores (Warr, 1990; Sevastos, Smith & Cordery, 1992), cujos resultados evidenciam que as mulheres apresentam níveis significativamente mais elevados de entusiasmo do que os homens. Outros estudos já haviam apontado para a não existência de diferenças entre homens e mulheres, em termos da satisfação com o trabalho (Kirkcaldy et al., 1998).

Relativamente ao estado civil, encontraram-se diferenças que apontam que solteiros, viúvos e divorciados, apresentam níveis mais elevados de conforto e satisfação com o trabalho do que os indivíduos casados ou em união de facto. Outros estudos com polícias (e.g., Kirkcaldy et al., 1998) não encontraram diferenças significativas em termos de stress ocupacional, satisfação com o trabalho e saúde física e mental. Poderão estar neste contexto a influírem as questões associadas à conciliação trabalho-família? O conflito trabalho-família tem-se revelado um forte preditor do bem-estar físico e psicológico, sejam estudos transversais sejam longitudinais (e.g., Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Os casados e em união de facto tenderão a experienciar mais conflito trabalho-família, que se relaciona com menores níveis de conforto e satisfação no trabalho?

Os resultados obtidos para a escolaridade seguem os resultados da literatura, i.e., os indivíduos com maior escolaridade (i.e., ensino superior) reportam mais conforto, entusiasmo, bem-estar global, mais satisfação no trabalho e menores emoções de depressão (e.g., Diener et al., 1999). A literatura reforça a possibilidade de indivíduos com níveis de escolaridade superiores tenderem a recorrer a estratégias de coping mais adaptativas, em maior número e diversidade (e.g., Kumar, 2008), e isto poderá contribuir para explicar o porquê de apresentarem emoções mais positivas.

Diversos estudos têm mostrado que os trabalhadores mais velhos tendem a sentir-se de forma mais positiva, relativamente ao seu trabalho, do que os mais novos, como são exemplo, os estudos de Sevastos e colaboradores (1992) e Warr (1990, 1992) que revelaram que os indivíduos mais novos reportam níveis significativamente mais baixos de entusiasmo e de conforto. Diversos autores encontraram uma relação linear positiva entre a idade e a satisfação global no trabalho (Rhodes, 1983), outros autores verificaram relações curvilineares e outros não detectaram qualquer tipo de relação

(Kacmar & Ferris, 1989). No presente estudo, os polícias mais jovens revelaram menos emoções de ansiedade e depressão e mais de conforto, entusiasmo, bem-estar afectivo global e de satisfação no trabalho. Estes resultados poderão estar associados ao facto dos colaboradores mais jovens apresentarem, tendencialmente, níveis mais elevados de moral, os quais tendem a ir decrescendo com o tempo (Herzberg et al., 1957). Para além disto, a esta profissão encontra-se associada uma estabilidade profissional que hoje em dia não é conseguida por muitos jovens.

A antiguidade parece ser a que apresenta uma relação mais complexa com o bem-estar no trabalho. Globalmente, os indivíduos que estão há menos tempo na organização tendem a apresentar menos ansiedade e depressão, maior conforto, bem-estar global e satisfação, o que é congruente com a fase da lua-de-mel de Kirschman (2000). Denota-se, de forma congruente com as fases de stress na actividade policial, que o grupo de indivíduos que estão entre 14 e 20 anos na organização tendem a apresentar menos entusiasmo. Os resultados revelam que, aparentemente, ao longo da permanência na organização, o estado afectivo-emocional dos indivíduos sofre oscilações.

Os resultados das análises de predição realçam, por um lado, o fraco poder preditivo das variáveis sócio demográficas e, por outro, o papel da idade e da escolaridade, sendo que idade prediz a ansiedade, o conforto e o bem-estar afectivo global, e a escolaridade prediz o conforto, a depressão e a satisfação com o trabalho. Estes resultados reforçam a importância que tem sido dada ao estudo da idade (e.g., Warr, 1992) e a importância que se deve passar a dar ao nível de escolaridade.

Podem-se extrair algumas consequências e contributos desta pesquisa, a nível teórico e práticos. A nível teórico, os resultados deste estudo permitem contribuir para o alargamento do actual conhecimento acerca do bem-estar na polícia, dado conciliar uma temática (i.e., bem-estar no trabalho) e um grupo profissional (i.e., polícias) que não têm tido a atenção conjunta merecida.

Do ponto de vista prático, o presente estudo possibilita a identificação de grupos alvos de intervenção. À luz do presente estudo, sugere-se um investimento em acções promotoras de bem-estar focadas nos profissionais mais velhos e com menos habilitações escolares e com mais antiguidade na instituição, claro que não descorando

os restantes. As instituições policiais portuguesas têm tido, como metas estratégicas, o rejuvenescimento do seu efectivo e a sua formação. De acordo com os resultados deste estudo, parece estar esta aposta no sentido correcto dada a importância destas variáveis no nível de bem-estar no trabalho. Contudo, as instituições policiais ainda têm um percurso a fazer no acompanhamento dos seus elementos mais velhos e com menos escolaridade, e que ainda são uma parte muito significativa do seu efectivo e que tendem a reportar emoções e avaliações menos positivas associadas ao seu trabalho.

Apesar do interesse que estes resultados possam apresentar, a leitura das conclusões do presente estudo deve ser feita à luz de alguns condicionantes, dadas as limitações inerentes a um estudo de natureza correlacional.

Considerando o fraco poder preditivo que as variáveis individuais sócio-demográficas revelaram neste estudo, parece premente que investigações futuras incidam sobre o estudo de possíveis preditores do bem-estar em contexto policial. O contexto de trabalho parece ser um importante ponto de partida para o estudo dos preditores, dado a literatura ter vindo a evidenciar as fontes de stress organizacionais como sendo as mais salientes no contexto dos profissionais de polícia portugueses (e.g., Gonçalves & Neves, 2004; Gonçalves, Neves & Morin, 2010). Para além disso, o contributo dos factores contextuais organizacionais continuam a ser deixados de lado em prol do estudo de outros possíveis factores. Assim, com vista à investigação futura, sugerem-se estudos que procurem analisar os preditores organizacionais do bem-estar no trabalho.

Referências bibliográficas

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Briggs, S.R. & Cheek, J.M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, 54(1), 106-148.

Brown, J., Cooper, C. & Kirkcaldy, B. (1996). Occupational stress among senior police officers. *British Journal of Psychology*, 87, 31-42.

Caetano, A. & Silva, S. (2010). Bem-estar subjectivo e saúde no trabalho. In Lopes, M.P., Palma, P.J., Bártolo-Ribeiro, R. & Cunha, M.P. (Coords.). *Psicologia Aplicada* (pp.337-362). Lisboa: Rh Editora.

Chambel, M.J. (2005). Stress e bem-estar nas organizações. In A. Marques Pinto & A. Lopes da Silva (Coords). *Stress e bem-estar* (pp.105-134). Lisboa. Climepsi Editores.

Cooper, C.L., Kirkcaldy, B.D. & Brown, J. (1994). A model of job stress and physical health: The role of individual differences. *Personality and Individual Differences*, 16, 653-655.

Daniels, K. (2000). Measures of Five Aspects of Affective Well- Being at Work. *Human Relations*, 5, 275-294.

Furnham, A. (1991). Work and Leisure Satisfaction. In F. Strack, M. Argyle & N. Schwarz (Eds). *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Approach* (pp. 236-260). Oxford: Pergamon Press.

Grant-Vallone, E.J. & Donaldson, S.I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226.

Hair, J.F., Jr. et al. (1998). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

Hart, P.M. Wearing, A.J. & Headey, B. (1995). Police stress and well-being: Integrating personality, coping and daily work experiences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 133-156.

Hill, M.M. & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.

Kacmar, M.K. & Ferris, G.R. (1989). Theoretical and methodological considerations in the age-job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 74, 201-207.

Knowles, S.R. & Bull, D.F. (2004). Investigating the affect of stress on police officer psychological and physiological well-being. *The Canadian Journal of Police & Security Services*, 2(2), 83-89.

Kohan, A. & O'Connor, B.P. (2002). Police Officer Job Satisfaction in Relation to Mood, Well-Being, and Alcohol Consumption. *The Journal of Psychology*, 136(3), 307-318.

Kumar, G.V. (2008). Psychological Stress and Coping Strategies of the Parents of Mentally Challenged Children. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(2), 227-231.

Rhodes, S.R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93, 328-367.

Rothmann, S. & Jorgensen, L.I. (2007). A model of work-related well-being for police members in the north west province. *Acta Criminologica*, 20(4), 73-84.

Sevastos, P., Smith, L., & Cordery, J.L. (1992). Evidence on the reliability and construct validity of Warr's well-being and mental health measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 33-49.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and aging*, 7(1), 37-45.

Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.