



A importância da pesquisa em bem-estar policial: Revisão bibliográfica e propositura de modelo

The importance of research in police well-being: Bibliographic review and model proposition

La importancia de la investigación en el bienestar policia: Revisión bibliográfica y propuesta de modelo

Paulo Henrique Ferreira-Alves¹ 
Instituto Superior de Ciências Policiais

Cláudio Vaz Torres² 
Universidade de Brasília

Márcio Júlio da Silva Mattos³ 
Instituto Superior de Ciências Policiais

Resumo

O presente trabalho teve por objetivo demonstrar a relevância da mensuração do fenômeno de bem-estar de policiais, em especial os militares, das mais diversas corporações de segurança pública brasileiras, com pesquisas já realizadas no âmbito da segurança pública. Por intermédio de uma metodologia qualitativa, ao longo do texto do artigo foram definidos, teórica e empiricamente, cada um dos constructos que compõem o modelo, com conceituação, breve histórico e pesquisas recentes relevantes que continham mais de uma variável do modelo e/ou no âmbito da segurança pública. Posteriormente foram apresentadas sugestões de instrumentos psicométricos à disposição na literatura, inclusive com os índices de ajuste encontrados em suas pesquisas seminais e um modelo base para ser utilizado, inteiro, fracionado ou desdobrado, em pesquisas futuras. Com esse delineamento entende-se que o objetivo foi atingido, somado às proposições de perspectivas futuras que possam explorar as limitações do artigo, criando e testando modelos diversos com os constructos propostos, para entender melhor fenômenos psicológicos e de gestão que vão gerar benefícios para os policiais, para as corporações e, principalmente, para a sociedade.

Palavras-chave: Bem-estar; Metas de Compaixão e Autoimagem; Comprometimento Organizacional; Motivação; Segurança Pública; Polícia Militar.

Abstract

The present manuscript aimed to demonstrate the relevance of measuring the well-being phenomenon of police officers, especially the military. It also proposes some antecedent variables that can help in its increment in the most diverse Brazilian public security corporations, demonstrating its relevance with research already carried out in the field of public security. Through a qualitative methodology, throughout the text, each of the constructs that make up the model were theoretically and empirically defined, with conceptualization, brief history and relevant recent research that contained more than one variable of the model and/or within the scope of the public security. Subsequently, suggestions of psychometric instruments available in the literature were presented, including the adjustment indices found in their seminal research and a base model to be used, whole, fractionated or unfolded, in future research. With this design, it is understood that the objective was achieved. In addition propositions of future perspectives were presented, that can explore the limitations of the article, creating and testing different models with the proposed constructs to better understand psychological and management phenomena that will generate benefits for police officers, for corporations and, mainly, for society.

¹ Doutor e Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília. Curso de Formação de Oficiais pela APMB-PMDF/Instituto Superior de Ciências Policiais (ISCP/PMDF).

Contato: phferreiraalves@gmail.com

² Pós-Doutorado em Police Psychology e Cross-cultural research na University of Baltimore. Ph.D. em Industrial Organizational Psychology na California School of Professional Psychology. Mestre em Psicologia pela Universidade de Brasília/Universidade de Brasília (UnB)

³ Doutor e Mestre em Sociologia pela Universidade de Brasília. Curso de Formação de Oficiais pela APMB-PMDF/Instituto Superior de Ciências Policiais (ISCP/PMDF).



Keywords: Well-being; Compassion and Self-Image Goals; Organizational Commitment; Motivation; Public safety; Military Police of the Federal District.

Resumen

El presente manuscrito tuvo como objetivo demostrar la relevancia de medir el fenómeno del bienestar de los agentes de policía, especialmente los militares. También propone algunas variables antecedentes que pueden ayudar en su incremento en las más diversas corporaciones brasileñas de seguridad pública, demostrando su relevancia con investigaciones ya realizadas en el campo de la seguridad pública. A través de una metodología cualitativa, a lo largo del texto se definieron teórica y empíricamente cada uno de los constructos que conforman el modelo, con conceptualización, breve historia e investigaciones recientes relevantes que contenían más de una variable del modelo y/o dentro del alcance del mismo. seguridad Pública. Posteriormente, se presentaron sugerencias de instrumentos psicométricos disponibles en la literatura, incluidos los índices de ajuste encontrados en sus investigaciones seminales y un modelo base para ser utilizado, completo, fraccionado o desplegado, en futuras investigaciones. Con este diseño se entiende que se logró el objetivo. Además, se presentaron propuestas de perspectivas futuras que pueden explorar las limitaciones del artículo, creando y probando diferentes modelos con los constructos propuestos para comprender mejor los fenómenos psicológicos y de gestión que generarán beneficios para los agentes de policía, para las corporaciones y, principalmente, para la sociedad.

Palabras clave: Bienestar; Metas de compasión y autoimagen; Compromiso organizacional; Motivación; Seguridad Pública; Policía Militar del Distrito Federal.

Pesquisas científicas no âmbito das polícias têm crescido em relevância nos últimos anos (Alves, 2018; Ferreira-Alves et al., 2023). A literatura tem demonstrado a necessidade de ter um olhar mais atencioso aos policiais, pois seus desafios rotineiros já têm gerado diversos problemas psicológicos e sofrimento mental. Por exemplo, irritabilidade, cansaço excessivo, sensação de desgaste físico, estresse, burnout, dentre outros que afetam seu bem-estar (Dantas et al., 2010). Ademais, segurança pública pode ser considerada atividade e tema de grande relevância no Brasil, sempre presente nos diversos meios de comunicação, como televisão, rádio, *podcasts* ou diversos outros sítios na internet (Alves, 2018).

Condições desfavoráveis a que policiais, especialmente os militares, estão corriqueiramente submetidos, facilitam a disseminação de tragédias pessoais e a racionalização da violência, bem como corroboram para que o sofrimento se converta em exaustão física e emocional (Ferreira et al., 2017). Além disso, policiais tendem a estar mais propensos ao adoecimento com o decorrer dos anos de corporação. Sugere-se que as estratégias individuais de resistência e enfrentamento se enfraquecem ao longo do tempo com o trabalho policial, o turno de serviço e a carga horária influenciando o sedentarismo e a morbidade (Ferreira et al., 2017). Esses problemas de adoecimento perduram após o final da carreira (na ativa) do policial, pois além do adoecimento culminam, muitas vezes, em mortes precoces (Sales, 2021).

Logo, o objetivo do presente trabalho é demonstrar a relevância do desenvolvimento de pesquisas que possam gerar ações institucionais voltadas ao incremento do bem-estar dos policiais. Além disso, pretende-se propor algumas variáveis estudadas no campo da Psicologia Policial e do Comportamento Organizacional que possam ser mensuradas e influenciar positivamente o bem-estar nas diversas corporações policiais.



Buscar condições positivas para policiais também é relevante porque, para o bom desenvolvimento das atividades do Estado, a polícia desempenha importante função na garantia e preservação da segurança e ordem públicas. E pesquisas científicas inseridas no âmbito policial podem ajudar a entender melhor as minúcias dessas organizações. Caso seus resultados sejam convertidos em ações práticas, podem contribuir sobremaneira com a melhoria na prestação de seus serviços (Alves, 2018; Torres & Glazer, 2023). Nesse ponto de vista, é de grande relevância a realização de pesquisas no contexto da psicologia e da segurança pública (Faiad et al., 2012; Faiad et al., 2022).

Pesquisas em organizações policiais com base em sua história, estrutura e ofício também podem ser considerada de relevância científica, principalmente quando pautadas em significativos fenômenos psicológicos relacionados ao ofício policial (Torres & Glazer, 2023). Assim, o objetivo principal do presente trabalho qualitativo é demonstrar a relevância da mensuração do fenômeno de bem-estar de policiais, em especial os militares, bem como propor algumas variáveis que possam ajudar em sua melhoria nas diversas corporações de mesma natureza do país. Essas variáveis são: as metas de compaixão e autoimagem, o comprometimento organizacional e a motivação no trabalho, que serão melhor definidas nas seções seguintes, bem como demonstradas suas relevâncias com pesquisas já realizadas no âmbito da segurança pública. Esse objetivo geral pode ser desdobrado nos seguintes objetivos específicos:

- a) Definição teórica da variável critério (bem-estar) e apresentação de pesquisas que demonstram sua relevância acadêmica e empírica no âmbito da segurança pública;
- b) Definição teórica das variáveis antecedentes (metas de compaixão e autoimagem, comprometimento organizacional e motivação) e apresentação de pesquisas que demonstram suas relevâncias teóricas e empíricas no âmbito da segurança pública;
- c) Apresentação de um modelo de pesquisa a ser testado em perspectivas futuras, com sugestões de instrumentos psicométricos com evidências de validade e já utilizados em pesquisas anteriores, principalmente no âmbito da segurança pública.

Método

A presente pesquisa tem como base principal o método qualitativo, pois seu objetivo principal não é realizar as análises inferenciais necessárias à comprovação estrutural e empírica do modelo. Busca-se demonstrar teoricamente e por meio de pesquisas anteriores disponíveis nas bases de dados Scielo, SCOPUS e Google Acadêmico, que as variáveis são relevantes na teoria e na literatura, e podem ser utilizadas em modelos diversos em âmbito da segurança



pública. Além disso, por mais que outros modelos estruturais possam ser estabelecidos, sugerir-se-á um modelo-base para levantamentos empíricos no âmbito das polícias militares em perspectivas futuras.

Para alcançar esse intento, foi definido o método qualitativo em uma pesquisa exploratória que busca primeiramente apresentar a definição teórica de cada uma das variáveis propostas. Também são apresentadas suas estruturas fatoriais e pesquisas já realizadas, exemplificando-se, caso existam, com estudos empíricos desenvolvidos no âmbito da segurança pública. Após a estruturação conceitual, em uma abordagem descritiva, foi estruturado um modelo-base que pode ser pesquisado futuramente de maneira integral ou fracionada. Entende-se que estes achados anteriores na literatura e a estrutura proposta podem confirmar a relevância teórica e empírica dos constructos para posterior pesquisa nas corporações policiais militares do Brasil.

Referencial teórico e empírico

Bem-estar

Quando se fala em bem-estar, geralmente se refere à ótima experiência de funcionamento e experiência psicológica, vida valorosa e saúde mental (Diener, 2000; Ryan & Deci, 2001). Essa temática foi tradicionalmente estudada como busca da felicidade – bem-estar hedônico ou do aprimoramento do potencial humano – bem-estar eudaimônico (Keyes, et al., 2002). Pesquisadores dos diversos cantos do mundo têm se empenhado em descobrir em que medida as pessoas se sentem felizes ou capazes de realizar plenamente suas potencialidades. Além dessas duas, também surgiram estudos em outros contextos, onde destaca-se, para essa pesquisa, o bem-estar no trabalho ou bem-estar no ambiente organizacional (Paz et al., 2012).

Pesquisadores com décadas de dedicação e inúmeras pesquisas acabaram por estabelecer o fenômeno bem-estar no campo científico da psicologia e como um dos temas mais estudados na busca pela plenitude de saúde na vida das pessoas (Mendonça et al., 2012; Siqueira & Padovam, 2008). Nessa perspectiva, propõe-se o conceito de bem-estar como sendo o estado psicológico em que afetos e aspectos positivos se sobrepõem sobre os negativos, gerando felicidade, satisfação com a vida, plenitude na realização dos potenciais pessoais e alcance de metas de vida e profissionais (Diener, 1984; 2000; Keyes et al., 2002; Paschoal & Tamayo, 2008; Paz et al., 2012; Ryan & Deci, 2001).

A área de bem-estar subjetivo possui três grandes padrões teóricos: o primeiro – subjetivo, como experiência do indivíduo; o segundo – medidas positivas da saúde mental e o



terceiro – uma medida global de todas as avaliações relacionadas à vida de uma pessoa (Diener 1984). Portanto, o conceito de bem-estar está relacionado à uma dimensão positiva da saúde, conceito complexo que agrega as dimensões supracitadas bem como um campo de estudo relacionado a outros domínios, como a qualidade de vida, os afetos positivos e negativos, dentre outros.

Sugere-se que o bem-estar subjetivo é o esforço científico de se entender a felicidade, com tudo que a cerca de maneira positiva. (Galinha & Ribeiro, 2005). Existem dissidências teóricas relativas ao conceito, mas há um consoante consenso acerca das suas dimensões (Albuquerque & Troccoli, 2004). Esse fenômeno psicológico tem sido considerado um campo em expansão, pois existe uma sistemática mensuração conceitual. Tem-lhe sido atribuído uma dimensão cognitiva, relacionada à satisfação com a vida e uma dimensão afetiva, relativa ao sentimento de felicidade (Albuquerque & Troccoli, 2004; Galinha & Ribeiro, 2005; Sagiv & Schwartz, 2000; Siqueira & Padovam, 2008). Esta última, eventualmente subdividida em duas diferentes: afeto positivo e afeto negativo (Diener, 1984; Diener et al., 1997; Diener et al., 1999).

Ao analisar o constructo como um todo, o bem-estar subjetivo, baseado na perspectiva hedonista, é formado por três fatores inter-relacionados (Satisfação com a Vida, Afetos Positivos e Afetos Negativos) e cada um destes também pode ser subdividido. A satisfação pode ser fragmentada em diversos domínios de vida, enquanto os afetos podem ser decompostos em emoções. Os primeiros afetos se desdobrariam em alegria, afeição, orgulho, dentre outras sensações positivas, enquanto os segundos com vergonha, culpa, tristeza, dentre outras de caráter negativo (Diener, et al., 1997; Galinha & Ribeiro, 2005).

O bem-estar psicológico, baseado na perspectiva eudaimonista, está mais associado a termos cognitivos relacionados às competências individuais para lidar com situações concretas da vida. Ou seja, buscar a excelência pessoal como cerne da existência (Mendonça et al., 2012). Esse modelo reúne aspectos valorativos e conceitos relativos à crescimento pessoal, às relações sociais positivas, à autonomia, ao propósito de vida, dentre outros.

Por sua vez, o bem-estar no trabalho também apresentou dificuldades na obtenção de consenso conceitual, com diferentes definições sendo encontradas na literatura. Por exemplo, bem-estar ocupacional seria a avaliação positiva de características afetivas, motivacionais, comportamentais, cognitivas e psicossomáticas relacionadas ao trabalho (Ferreira et al., 2012; Santos & Ceballos, 2013). Por outro lado, o bem-estar no trabalho poderia ser um fenômeno psicológico laborativo relacionado aos vínculos afetivos positivos de uma pessoa com sua organização ou seu trabalho (Siqueira & Padovam, 2008).



Ressalta-se que ser policial é muito mais do que um trabalho ou profissão, pois eles têm o dever legal de agir sempre em caso de presenciarem qualquer crime ocorrendo em flagrante delito (Brasil, 1941). Portanto, alguém que escolhe essa profissão tem raríssimos momentos de relaxamento, inclusive em suas horas de folga. A atividade profissional do policial militar é consideravelmente estressante, uma vez que os profissionais dessa área são expostos a vários fatores desencadeadores de estresse, o que afeta as condições de sua vida e a realização da atividade profissional (Marinho et al., 2018).

É importante mensurar satisfação com a vida e os afetos vivenciados pelos policiais nos diversos momentos de sua rotina, uma vez que estão intimamente relacionados à profissão. Como o trabalho policial transcende os momentos em que está efetivamente no trabalho, entende-se ter sido demonstrado que o bem-estar subjetivo é uma relevante variável critério a ser mensurada em pesquisas futuras no âmbito da segurança pública.

Isto posto, apresenta-se um breve desenvolvimento das principais e mais recentes pesquisas desenvolvidas com base nesse fenômeno psicológico. Ao realizar uma busca nos principais repositórios científicos, diversos trabalhos relacionados à temática foram encontrados. Por essa razão, optou-se em realizar um recorte, apresentando-se algumas pesquisas recentes e, por fim, sua relação com as temáticas relacionadas às demais variáveis do modelo a ser estudado (metas de compaixão e autoimagem, comprometimento organizacional afetivo e motivação para trabalhar), além de trabalhos no âmbito da segurança pública.

Dentro do fenômeno psicológico de metas de compaixão e autoimagem, Ferreira-Alves et al. (2022), em uma pesquisa com alunos policiais militares encontraram bons níveis de bem-estar dos participantes e que as metas de compaixão se sobressaíram nos policiais, mas sem deixar de lado sua autoimagem. Os autores também identificaram correlações positivas das metas de compaixão com satisfação com a vida e bem-estar global.

Em relação ao comprometimento organizacional, dois trabalhos se destacam na literatura ao associarem esse fenômeno com bem-estar. Jain et al. (2009) encontraram poder preditivo de bem-estar em comprometimento organizacional afetivo em uma organização voltada à fabricação de motos, enquanto Garg e Rastoji (2009) encontraram efeito significativo de bem-estar psicológico em comprometimento organizacional de diferentes organizações indianas.

Quando são realizadas buscas que relacionam a motivação com o bem-estar, Howard et al (2016) encontraram que os profissionais de diversas empresas no Canadá e Holanda que apresentavam maiores escores de autonomia e motivação demonstraram maior performance no



trabalho e mais altos níveis de bem-estar. Isto posto, é importante apresentar como tem sido realizada a mensuração desse fenômeno, em especial no Brasil.

No âmbito da segurança pública, Gonçalves (2011) apontou a necessidade de investir na promoção do bem-estar dos profissionais de polícia, tal como numa cultura organizacional equilibrada e com melhores práticas de gestão de recursos humanos. Realçou o papel das percepções de cultura organizacional e de ajustamento à organização com vistas à promoção do bem-estar dos policiais, cujo papel na sociedade é reconhecidamente imprescindível.

Por sua vez, Souza et al. (2015) testaram o papel da autoeficácia como mediadora entre o bem-estar subjetivo e o *burnout* de cadetes da polícia militar e do corpo de bombeiros. Os resultados demonstram que as variáveis do bem-estar subjetivo, principalmente a vitalidade subjetiva e os afetos negativos, predizem significativamente o *burnout* e suas subdimensões, bem como o papel mediador desempenhado pela autoeficácia (Souza et al., 2015). Os achados indicam a importância de planejar intervenções que visem o fortalecimento da autoeficácia em cadetes.

Alguns outros trabalhos foram encontrados, mas é necessário focar nas questões psicométricas para mensuração do fenômeno. Assim, destacam-se os trabalhos de Albuquerque e Troccoli (2004), que desenvolveram uma escala para mensurar os três maiores componentes do Bem-Estar Subjetivo: satisfação com a vida ($\alpha=0,90$), afeto positivo ($\alpha=0,95$) e afeto negativo ($\alpha=0,95$), composta por 69 itens; bem como o de Paschoal e Tamayo (2008), que construíram um instrumento para avaliar o bem-estar no trabalho, com trinta itens subdivididos em três fatores, afeto positivo ($\alpha=0,93$), afeto negativo ($\alpha=0,91$) e realização ($\alpha=0,88$). Estes dois instrumentos, após a realização do presente referencial, seriam os mais adequados para a mensuração desse fenômeno dentro do modelo estabelecido.

Conforme já abordado anteriormente, como o trabalho policial transcende o ambiente laboral, tendo reflexos em toda a vida pessoal, profissional e familiar (Derenusson & Jablosnki, 2010), o fenômeno do bem-estar subjetivo é de grande relevância. O seu melhor entendimento pode ajudar, sobremaneira, a resolver problemas existentes nos diversos meios sociais, como por exemplo, o do policial militar, bem como fornecer um bom suporte para o desenvolvimento de instrumentos que possam ajudar a combater sérios problemas psicológicos existentes em corporações dessa natureza.

Metas de compaixão e autoimagem

A temática de metas de compaixão e autoimagem é relativamente recente, sendo o primeiro trabalho datado de 2008 (Crocker & Canevello, 2008), que investigou o papel dessas



metas em estudantes universitários e seu papel no suporte social e confiança. De maneira geral, meta é aquilo que se pretende alcançar; objetivo, finalidade; finalização de alguma coisa; termo, limite (Ferreira, 2010). São constructos importantes para pessoas e organizações, sendo representações internas de estados desejados e concebidas como resultados, fatos ou processos. Ou seja, são concepções cognitivas dos pontos finais específicos que influenciam na avaliação, emoções e comportamentos (Austin & Vancouver, 1996; Fischbach & Ferguson, 2007).

Pode-se conceituar meta como um estado psicológico desejado, que está sob controle e no qual uma pessoa se esforça e é motivada a alcançar, mesmo com os obstáculos encontrados no caminho (Alves, 2018; Bandura, 1991; Crocker & Canevello, 2012). Os indivíduos possuem várias metas e boa parte da autorregulação de seus comportamentos visa seu alcance criando uma hierarquia que muda constantemente (Austin & Vancouver, 1996; Baumeister, 2010).

Por sua vez, as metas de compaixão são o estado psicológico desejado que envolve um foco grupal no sentido de apoio, de deixar de se autoconsiderar visando o bem-estar dos outros, mas não para obter algo para si mesmo. As metas de autoimagem, por sua vez, são aquelas que levam as pessoas a querer construir, manter e defender as imagens públicas e privadas desejadas para si mesmas, para ganhar ou obter algo (Crocker & Canevello, 2008).

A proposição inicial do construto de metas de compaixão e autoimagem teve como intuito estudar o suporte social em relações públicas por meio de dois estudos. O primeiro investigou o papel das metas de compaixão e autoimagem de calouros universitários nas alterações do suporte social em relações públicas; e o segundo em relação ao suporte social em colegas de quarto, mensurado semanalmente junto com as metas (Crocker & Canevello, 2008). Observa-se que uma das principais características dos seres humanos é sua tendência de se unir a seus pares e formar grupos (Baumeister, 2010; Forsyth & Burnette, 2010), graças à necessidade fundamental de pertencimento, interação social e contato com sujeitos que estejam preocupados com seu bem-estar (Baumeister & Leary, 1995).

Destaca-se que todos possuem diversas e incontáveis metas, hierarquizadas e acessadas dependendo da situação (Alves, 2018). E tanto as metas de autoimagem quanto as de compaixão estão presentes no sistema cognitivo-motivacional, não sendo necessariamente extremos opostos de um único contínuo. Embora as pessoas tenham escores diferenciados nessas metas ao longo do tempo, elas flutuam de semana para semana, dia a dia, e mesmo em resposta a manipulações experimentais. Assim, as metas de compaixão e autoimagem podem ser medidas em uma grande variedade de domínios (Alves, 2018).

Pessoas que possuem hierarquização mais alta das metas de compaixão buscam ser uma força construtiva em suas interações com os outros, evitando prejudicá-los, ou seja, apoiando



os que as cercam, não buscando algo para si mesmo, mas sim deixando de se autoconsiderar, visando o bem-estar dos outros (Alves, 2018; Crocker & Canevello, 2008). Tais indivíduos enxergam seus relacionamentos com outros como uma soma não-zero, ou seja, entendem que o sucesso dos outros não atrapalha o seu próprio, não existindo uma concorrência ferrenha.

Por sua vez, pessoas que valorizam mais as metas de autoimagem buscam que os outros as reconheçam e ressaltem suas qualidades, não com uma intenção de enganá-los, mas sim de transmitir sua concepção do *self* desejado socialmente. Consequentemente, buscam aumentar sua network e seu rol de amigos, o sucesso na vida pessoal e profissional, bem como o reconhecimento como figura triunfante (Crocker & Canevello, 2008; 2012). Em termos de gerenciamento de impressão elas tendem a enxergar suas interações sociais como uma soma zero na natureza, ou seja, se outros ganham ela perde, e vice-versa (Alves, 2018; Crocker e Canevello, 2008, 2012).

Em relação à literatura, o constructo de metas de compaixão e autoimagem tem bastante relação com pesquisas em segurança pública quando o foco for voltado ao bem-estar de policiais. Em geral apresentaram bom poder preditivo em relação à depressão, à ansiedade, ao estresse, à autoestima, à saúde, dentre outras variáveis que fazem parte da estrutura de felicidade e bem-estar (Crocker & Canevello, 2008; 2012). Por exemplo, Lee et al. (2020) encontraram que pessoas com elevadas metas de compaixão são mais motivadas a promover o bem-estar dos outros, são mais propensas a se engajar na identificação e no oferecimento de apoio compatível, sendo as metas de compaixão positivamente correlacionadas com suporte de alinhamento, suporte real e apoio provisional.

No âmbito da segurança pública, destaca-se a já apresentada pesquisa de Ferreira-Alves et al. (2023) que estudou as metas de compaixão e autoimagem no bem-estar de alunos da PMDF e o trabalho de Alves (2018), que identificou correlações positivas destas com comprometimento organizacional. Os autores também apontaram que as metas de compaixão e autoimagem têm efeito significativo em relação ao comprometimento organizacional na mesma corporação.

Em relação à motivação, as metas de compaixão e autoimagem têm influência em, por exemplo, motivação acadêmica (Crocker et al., 2009), motivação pró-social (Lee et al., 2020) e motivação parental (Kirby et al., 2019), dentre outros. Tais pesquisas confirmam a relevância acadêmica e empírica tanto em relação ao bem-estar de policiais, quanto às demais variáveis no modelo proposto.



Comprometimento organizacional afetivo

O tema de comprometimento é de conceituação relativamente complexa, pois pode se referir a comportamentos extremamente variados, justamente por se tratar de uma concepção disposicional aberta e não episódica (Alves, 2018; Bastos et al., 1997). Portanto, estar comprometido pode estar relacionado com comportamentos diversos. Em que pese a trajetória de pesquisa na temática ser longa, é árduo e complexo o processo de definição harmoniosa do fenômeno (Bastos & Aguiar, 2015).

Entretanto, ele pode ser definido como o estado psicológico positivo, caracterizado pela conexão do trabalhador com sua organização e que gera influência em outros fenômenos relevantes para a organização, como desempenho, por exemplo (Alves, 2018; Bastos & Aguiar, 2015). A pesquisa sobre comprometimento organizacional possui histórico não muito recente, sendo estudado desde o início da segunda metade do século passado (Porter et al., 1974).

Historicamente o fenômeno foi pesquisado em duas vertentes: atitudinal e perspectiva unidimensional, que foi projetado para medir o grau em que os sujeitos se sentiam comprometidos com sua organização empregadora; ou tridimensional, dividida em instrumental, afetiva ou normativa (Porter et al., 1974; Meyer & Allen, 1991). Neste último caso a primeira dimensão seria a ideia de continuar na organização após o cálculo dos custos envolvidos no afastamento; a segunda, referente ao afeto para com a organização, que estimula o indivíduo a permanecer porque gosta, compartilha valores e se envolve com os papéis organizacionais; e a última, quando, em alguns casos, o indivíduo permanece na organização por se sentir obrigado, após internalização das normas organizacionais (Allen & Meyer, 1990; Alves, 2018; Mowday et al., 1982; Wiener, 1982).

O comprometimento organizacional tem sido uma questão frequente levantada pelos gestores e pesquisadores preocupados com as instituições e seus recursos humanos, bem como com a introdução de programas de melhoria da qualidade nas organizações. Assim, passou a ser ainda mais comum encontrar na ciência pesquisas envolvendo este constructo (Borges-Andrade, 1994a;). Investigações sobre a temática têm buscado identificar e compreender diversos papéis que impactam nos processos de adaptação e permanência de pessoas, bem como o relacionamento que desenvolvem com a organização onde desempenham seus papéis profissionais (Cervo, 2007).

Conhecer e mensurar antecedentes de comprometimento nos segmentos meio e fim de instituições públicas é extremamente útil. Com isso seria possível planejar intervenções que levem em conta possíveis diferenças entre os conjuntos de suas variáveis, como é o caso da



presente pesquisa (Alves, 2018). Além disso, a literatura demonstra que organizações estão dispostas a investir maior quantidade de recursos no desenvolvimento de estratégias de gestão que permitam manter na empresa as pessoas envolvidas e preocupadas com o futuro da organização (e das equipes) com as quais trabalham. Por conseguinte, a manutenção e o incremento de vínculos afetivos positivos é uma consequência desejada pelas organizações (Alves, 2018; Bastos, 1998a; Bastos, 1998b; Bastos & Borges-Andrade, 2002; Borges-Andrade, 1994b, Maia & Bastos, 2011).

Nesse diapasão, parâmetros e resultados afetivos são tão importantes como os de produtividade (peças produzidas, vendas ou lucro, por exemplo). E profissionais com atitudes compromissadas com o grupo de trabalho ou a organização têm maior probabilidade de apresentar comportamentos consistentes com as metas de trabalho se comparados com as pessoas cujas atitudes não são positivas (Bastos, 1998a; Bastos, 1998b). Contudo, para que a organização possa desfrutar dos benefícios e consequências do comprometimento de seus trabalhadores é primordial mensurar e acompanhar frequentemente esse importante fenômeno. Com os dados oriundos desse diagnóstico, pode-se contar com o conhecimento necessário às adequadas tomadas de decisão (Allen & Meyer, 1996; Puente-Palácios & Vieira, 2010).

Em relação à estrutura empírica, algumas pesquisas têm encontrado altas correlações entre as bases afetiva e normativa, sugerindo a possibilidade de sobreposição e colocando em dúvida a real dimensionalidade das escalas deste modelo. Ademais, a base instrumental pode apresentar padrões de associações com outros construtos diferentes daqueles encontrados para as bases afetiva e normativa, como por exemplo, entrincheiramento organizacional (Bastos & Aguiar, 2015; Meyer & Allen, 1991; Meyer, Allen & Smith, 1993; Rowe et al., 2011).

Por essa razão, o modelo adotado para a presente pesquisa foi unidimensional afetivo, com uma escala recentemente construída e estabelecida com evidências de validade em duas versões, uma completa e outra reduzida, por Antônio Virgílio Bastos, que há tempos se destaca como um dos maiores pesquisadores na temática (Alves, 2018). O modelo teórico adotado por ele segue a linha unidimensional de comprometimento organizacional como, por exemplo, a validação de uma escala de Comprometimento Organizacional afetivo reduzida em relação à versão original validada por Borges-Andrade et al. (1989) da escala de Mowday et al. (1992) (Alves, 2018).

Bastos também estruturou um programa de pesquisas envolvendo estudos que objetivaram alcançar uma melhor delimitação do fenômeno com vistas a definir o seu não-escopo a partir de sua diferenciação de outros construtos próximos, a exemplo do entrincheiramento e consentimento organizacional (Bastos & Aguiar, 2015; Rodrigues, 2009;



Silva, 2009). E devido isso, sugere-se, na presente pesquisa, a definição mais restrita de comprometimento organizacional, com a retirada das bases normativa e instrumental que se mostraram interligadas aos fenômenos de contratos psicológicos explicados acima. Portanto, estabelece-se a partir de uma perspectiva unidimensional, na qual apenas a base afetiva é considerada como fazendo parte da essência do construto (Alves, 2018; Bastos & Aguiar, 2015).

Buscando reforçar o papel do comprometimento organizacional no modelo, por exemplo, traz-se um estudo com objetivo de mensurar os efeitos de quatro dimensões de comprometimento organizacional e motivação no desempenho de professores universitários da Indonésia. Este forneceu evidências, dentre outras, de que a motivação tem efeito positivo e significativo em comprometimento afetivo e que a vertente afetiva tem relacionamento superior às demais e tem capacidade preditiva superior para fornecer relacionamentos mais fortes (Garaika & Jatiningrum, 2020).

Em relação ao bem-estar, por sua vez, apresenta-se uma pesquisa recente que teve objetivo de testar um modelo de mediação ligando resiliência e comportamentos de cidadania organizacional por meio de componentes de bem-estar subjetivo e de comprometimento organizacional (CO). Ele encontrou relacionamento positivo entre a vertente afetiva de comprometimento e equilíbrio afetivo de bem-estar ($\beta = 0,497$, $p < 0.001$), bem como, apontou que estar comprometido afetivamente traz bons poderes preditivos para melhorar comportamentos de cidadania organizacional e resiliência (Paul et al., 2019).

Relacionado à segurança pública e polícia, destaca-se novamente o estudo de Alves (2018) que encontrou correlações significativas entre valores humanos, metas de compaixão e autoimagem e comprometimento organizacional afetivo na PMDF, bem como atestou o papel mediador parcial das metas na relação entre valores humanos e comprometimento na corporação. Assim, fica demonstrada a importância do comprometimento organizacional afetivo para o presente modelo de pesquisa, mas também no impacto em diversos outros fenômenos relacionados a organizações policiais brasileiras e internacionais.

Motivação

Sabe-se que a diversidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar a ideia segundo a qual as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões e, assim, encontra-se a fonte de compreensão da motivação humana, um fenômeno que apresenta aspectos aparentemente contrastantes (Bergamini, 1990). Dessa forma, parece inapropriado que uma simples regra geral possa ser suficiente para explicar esse fenômeno de maneira mais



precisa (Bergamini, 1990). Logo, estar engajado e motivado em alguma atividade, seja ela profissional ou não, considera-se um fenômeno psicológico que sofre influência de diversos fatores que são dinamizados por efeitos da motivação (Queiroga & Borges-Andrade, 2015).

A motivação, apesar de não existir um consenso claro para definição própria (Donavan, 2001), pode ser entendida como um conjunto de forças ou energias que se originam tanto interna quanto externamente de uma pessoa e que podem determinar comportamentos no ambiente de trabalho, bem como determinar suas formas, direções, intensidades e durações (Pinder, 1998; Donavan 2001; Kanfer, 2012). Por sua vez, como processo básico, é uma ação persistente no tempo com foco em metas e com processo autorregulado cognitivamente ou biologicamente e ativada por necessidades, valores, emoções, metas e expectativas (Salanova et al., 1996, como citado por Gondim & Silva, 2014, pág. 174). A origem etimológica da palavra é derivada do latim *motivus*, que significa tudo aquilo que possa fazer mover, que causa ou determina algo ou finalidade ou razão de uma ação. Após sua definição passa-se a abordar aspectos históricos de sua construção acadêmica.

A construção histórica da temática de motivação teve início nos anos 30, ganhando força a partir da década de 40, com grande produtividade também nas duas décadas seguintes (Donavan, 2001; Gondim & Silva, 2014). Ainda nos anos 40, uma das ideias mais destacadas na temática foi a Teoria Motivacional de Maslow (1943) com seu foco voltado à hierarquia das necessidades, que são ordenadas em nível de importância, à medida que as necessidades mais basilares da pirâmide são alcançadas, o indivíduo busca as necessidades do nível acima como motivadoras (Donavam, 2001; Gondim & Silva, 2014).

Na década de 1960, por sua vez, desponta a Teoria Bifatorial de Herzberg (1959), estabelecendo que o comportamento humano é orientado por dois grandes grupos de fatores. Os higiênicos são extrínsecos e que se relacionam, por exemplo, com remuneração, políticas organizacionais, condições físicas de trabalho, relações interpessoais, segurança no emprego. Os motivacionais, considerados intrínsecos, dizem respeito ao reconhecimento, crescimento, responsabilidade, realização, progresso, dentre outros (Donavam, 2001; Gondim & Silva, 2014; Kanfer, 2012).

Pouco depois, Vroom (1964) propõe a Teoria da Expectativa ou Expectâncias, que se baseia na tese de que as pessoas escolhem determinados comportamentos que acreditam que as levarão a resultados que lhe são atrativos, com foco principal nas relações de esforço-desempenho, desempenho-recompensa ou recompensa-metas pessoais. Ela foi aprimorada ao longo dos anos (Vroom, 1964), continua sendo referência e é amplamente aceita até os dias atuais, bem como será a teoria escolhida para o presente modelo (Donavam, 2001).



A motivação tem sido considerada como um fator importante e que a muito tempo gera preocupações com as razões pelas quais as pessoas agem ou pelas quais decidem o que fazer. Nesse sentido, em vários campos de aplicação do conhecimento têm sido observados grande interesse em compreender o processo motivacional, pois altos níveis de motivação poderiam ser capazes de melhorar o desempenho e garantir ganhos na produtividade (Queiroga & Borges-Andrade, 2015).

Estar motivado envolve processos cognitivos, biológicos, inconscientes, percepções, sensações e afetos por meio de forças internas e externas (Kanfer, 2012). Ou seja, de acordo com Gondim e Silva (2014), as teorias motivacionais, em geral, elegem enfatizar a ativação, direção, intensidade ou persistência do processo motivacional. Buscam entender seu foco perguntando sobre sua ativação (intrínseca ou extrínseca), a escolha do alvo (consciente ou inconsciente), onde está sua força (necessidade, desejo, afeto, objetivo ou meta) ou o que mantém a ação (pessoa ou ambiente).

Com base nisso, ressalta-se que a busca por entender esse processo psicológico acabou por tornar seu significado vasto e sua mensuração associada a diversos outros constructos, como satisfação, desejo, energia, recompensas, crenças, valores, reforço, cultura, criatividade, metas, comprometimento ou envolvimento (Ambrose & Kulik; 1999; Cunha et. al., 2014). Nesse sentido, ainda conforme Gondim e Silva (2014), quando o foco teórico é baseado na necessidade, as principais Teorias são as de Maslow (1983), Aldefer (1969) e Necessidade de Realização de McClelland (1953).

Em outra perspectiva, destacam-se também, a Teoria X e Y de McGregor (1960), cujo foco teórico é baseado no estilo de gestão. Quando o cerne teórico está em fatores internos e externos, aponta-se a Teoria Bifatorial (Herzberg et al., Snyderman, 1959), ao passo que a Teoria da Expectância (Vroom, 1964) aborda questões relativas à valência, instrumentalidade e expectativa. Além dessas duas há a teoria do Estabelecimento de Metas (Locke & Latham, 1990) e a do Fluxo Motivacional (Csikszentmihalyi, 1996). Por fim, quando o foco motivacional está na autorregulação, autodeterminação, percepção de autoeficácia e de controle do ambiente da tarefa destacam-se três teorias: Sociocognitiva (Bandura, 1986; 1997), Autorregulação (Kanfer, 1977; 1992) e Autodeterminação (Ryan & Deci, 1987).

Donovan (2001), ao escrever para o *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, estabelece que as teorias motivacionais podem ser divididas em três categorias: as teorias de direção: que avaliam o papel das privações de necessidades; teorias de reforço, que mensuram as consequências e recompensas relacionadas à comportamentos passados e as teorias de necessidades, que apontam o papel das necessidades psicológicas ou valores.



Ressalta também que pesquisas no âmbito motivacional deveriam buscar a integração de modelos teóricos, aumentar a mensuração de influências disposicionais e incrementar a atenção em variáveis de integração, com o aumento de pesquisas longitudinais e a utilização de tarefas mais complexas na mensuração da motivação na realização de atividades (Donovan, 2001).

Kanfer (2012), por outro lado, também estabelece uma boa definição teórica e empírica, trazendo perspectivas futuras de pesquisa ao escrever para o *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*. Ela aponta necessidade de ajustes na mensuração de motivação como medidas de desempenho; sugere investigar a influência da idade na motivação, principalmente por meio de pesquisas longitudinais e indica a necessidade de buscar entender fatores-chave que influenciam a motivação no âmbito de equipes, com a análise dos processos de disseminação do afeto, orientação a metas e tomada de decisão (Kanfer, 2012). Além disso, a autora também recomenda buscar entender como a dinâmica de relação com colegas de trabalho facilita ou atrapalha a motivação, e como os atributos de uma rede social e as mudanças nos relacionamentos afetam o processo motivacional. Também aventa a pesquisa focada na liderança influenciando a motivação dos subordinados, bem como a motivação relacionada ao aprendizado, à identidade no trabalho e o bem-estar (Kanfer, 2012).

Definidos aspectos teóricos gerais a respeito da motivação, adentra-se ao modelo teórico escolhido para mensuração do fenômeno, a Teoria da Expectância (Vroom, 1964), que serviu de base para o modelo de Motivação para Trabalhar – MMT (Queiroga & Borges-Andrade, 2015), constructo que compõe a estrutura proposta. Essa teoria é formada pelas noções subjetivas de valência, instrumentalidade e expectativa e como elas refletem nas experiências positivas e/ou prazerosas anteriores e na avaliação de um cenário atual em que uma pessoa tende a se motivar. Ou seja, a força motivacional é a resultante da combinação dos três elementos em um momento (Gondim & Silva, 2014; Queiroga & Borges-Andrade, 2015). Mais especificamente, a valência é o valor atribuído a um evento específico e a preferência por determinados resultados de comportamentos; a instrumentalidade é o quanto se dedicar em um comportamento geraria os resultados esperados; e expectativa é a perspectiva que o indivíduo tem de obter benefícios como resultado de suas ações (Queiroga & Borges-Andrade, 2015).

No caso da medida que irá compor a estrutura do modelo da presente pesquisa, que é baseada na Teoria da Expectância, destaca-se que a medida de motivação para trabalhar tem foco principal no entendimento do nível motivacional de uma pessoa ao desempenhar as tarefas a ela outorgadas e, como visto acima, qual a importância que dá a um determinado objetivo. A valência está baseada na convicção que seu esforço pode conduzir à consecução de objetivos



e a instrumentalidade na expectativa de, ao se dedicar a determinados comportamentos, se poderá alcançar o objetivo almejado (Queiroga & Borges-Andrade, 2015).

Algumas pesquisas relevantes foram encontradas relacionando motivação e bem-estar, destacando, por exemplo, o trabalho de Van Beek et al (2012), que encontrou, dentre outros, que tipos específicos de regulação motivacional influenciam causalmente em tipos específicos de bem-estar de médicos e enfermeiros. Por exemplo, *burnout* foi negativamente relacionado à motivação intrínseca e à motivação extrínseca autônoma. Ademais, embora as associações entre regulação motivacional e bem-estar no trabalho sejam mais complexas do que o previsto, “*workaholism*”, engajamento no trabalho e *burnout* têm papel importante na regulação motivacional e sua influência no bem-estar (Van Beek, et al., 2012).

Outra pesquisa relevante foi desenvolvida com soldados portugueses e identificou que a motivação autônoma no trabalho predisser níveis mais elevados de bem-estar (menos desgaste e mais envolvimento no trabalho) ao passo que a motivação controlada no trabalho foi negativamente correlacionada com bem-estar no trabalho. Assim, os resultados também revelaram que soldados que trabalham no exército, para obter uma consequência desejada (por exemplo, salário) ou para evitar uma punição (por exemplo, desemprego), apresentaram níveis mais elevados de esgotamento e níveis mais baixos de envolvimento no trabalho do que aqueles sem motivação controlada. Nesse trabalho a motivação, tanto controlada quanto autônoma, tem importante papel na explicação do bem-estar dos soldados portugueses (Chambel et al., 2015).

Finalizada a apresentação dos referenciais teóricos e empíricos das variáveis que compõe o modelo sugerido, sugerir-se-ão propostas de instrumentos psicométricos disponíveis na literatura para suas mensurações e, por último, um desenho básico de pesquisa, que naturalmente pode servir de sustentação para outros dentro do âmbito da segurança pública.

Instrumentos e modelo de pesquisa sugeridos

Concluindo o presente artigo, sugerir-se-ão instrumentos psicométricos com evidências de validade para cada um dos fenômenos propostos. Posteriormente, propõe-se um modelo de pesquisa que pode ser mensurado ou servir de base para outros que sejam relevantes no desenvolvimento de pesquisas nas temáticas, em especial no âmbito da segurança pública.

Assim, para futuras mensurações de bem-estar, sugere-se a Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES), construída por Albuquerque e Tróccoli (2004), composta por três fatores: o afeto positivo, composto por 21 itens, que explicou 24,3% da variância e apresentou alfa de Cronbach de 0,95; o afeto negativo, com 26 itens, demonstrando 24,9% da variância e finalizado com alfa igual ao fator anterior ($\alpha = 0,95$); e satisfação/insatisfação com a vida, fator



com 15 itens, explicando 21,9% da variância e que demonstrou alfa de Cronbach de 0,90. Juntos, os três fatores explicaram 44,1 % da variância total do construto com seus 62 itens, demonstrando ser um instrumento com evidências de validade e precisão (Albuquerque & Tróccoli, 2004).

Para as metas, destaca-se a escala de metas de compaixão e autoimagem, construída e validada por Crocker e Canevello (2008), com evidências de validade para o contexto brasileiro por Ferreira-Alves et al., (2019), com dez itens e sua confiabilidade avaliada com base no alfa de Cronbach de cada um dos fatores, obtendo $\alpha=0,79$ para metas de compaixão e $\alpha=0,66$ para metas de autoimagem. Por sua vez, após a análise fatorial confirmatória, foram encontrados valores aceitáveis de Qui-quadrado e sua razão em relação aos graus de liberdade e foram satisfatórios os demais índices. Mais especificamente, os índices encontrados foram o de $\chi^2 = 108,70$, CFI = 0,95; RMSEA = 0,074 e SRMR = 0,0628 (Ferreira-Alves et al., 2019).

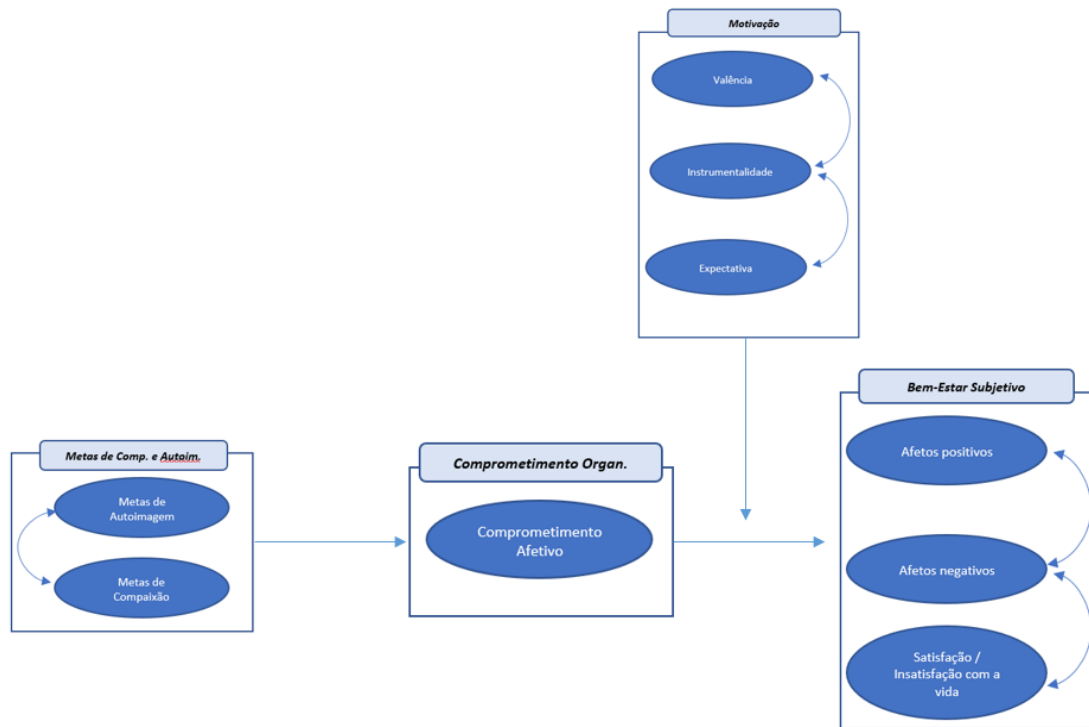
Por sua vez, a escala de comprometimento organizacional afetivo foi construída e tem evidências de validade apresentadas por Bastos e Aguiar (2015) em sua versão reduzida, com 7 itens, que não gera prejuízo da precisão e validade da medida, principalmente em pesquisas ou diagnósticos mais amplos que envolvam muitos outros aspectos sendo avaliados (Alves, 2019; Bastos & Aguiar, 2015). Os índices de ajuste da escala de sete itens são cargas fatoriais entre 0,622 e 0,753, com índice de confiabilidade $\alpha = 0,861$, sua CFA apresentando índices de ajustes que indicaram a parcimônia e adequação dos dados ao modelo, sendo que todos os índices observados obtiveram valores bastante próximos ou dentro dos intervalos ideais: CFI=0,957; GFI=0,965; AGFI=0,930; e RMSEA=0,089 (Bastos & Aguiar, 2015).

E para mensuração da motivação a escala sugerida é a Medida de Motivação para Trabalhar – MMT, que foi desenvolvida por Queiroga e Borges-Andrade (2015) como alternativa reduzida ao Inventário de Motivação e Significado do Trabalho (Borges, Alves-Filho & Tamayo, 2008). O MMT possui 32 itens divididos em três blocos, com 12 itens para valência, 12 para instrumentalidade e 8 para expectativa e uma escala Likert de 5 pontos que varia de nada importante a muito importante no primeiro bloco (valência), nada útil a muito útil no segundo (instrumentalidade) e nada provável a muito provável para expectativas (Queiroga e Borges-Andrade, 2015). Os resultados apontaram uma estrutura robusta para as três dimensões e índices de consistência interna de $\alpha=0,85$ e cargas fatoriais entre 0,39 e 0,67 para a subescala de valência; para instrumentalidade o alfa de cronbach foi maior ($\alpha=0,93$), com cargas fatoriais entre 0,44 e 0,85; e, por fim, $\alpha=0,93$ para a subescala de expectativa, com cargas fatoriais ficando entre 0,70 e 0,88 (Queiroga e Borges-Andrade, 2015).



Nesse diapasão, apresentadas as sugestões de instrumentos psicométricos e conforme tudo que foi exposto, sugere-se como modelo básico para a presente pesquisa o apresentado na Figura 1.

Figura 1. Modelo base para a pesquisa



Conforme a base teórica e empírica apresentada, o modelo proposto sugere que as metas de compaixão e autoimagem, que são boas predictoras de comprometimento organizacional afetivo (Alves, 2018), teriam sua relação com bem-estar mediada pelo comprometimento, com a motivação moderando esta última relação com o bem-estar subjetivo. Contudo, como já dito anteriormente, essa é somente uma proposta básica e outros modelos estruturais podem ser propostos, com inúmeras hipóteses, de relevância teórica e empírica, testadas.

Considerações finais

O presente trabalho teve por objetivo demonstrar a relevância da mensuração do fenômeno de bem-estar de policiais, em especial os militares, bem como propor algumas variáveis importantes que possam ajudar em seu incremento nas mais diversas corporações brasileiras. Nesse diapasão, ao logo do texto do artigo, foram definidos, teórica e empiricamente, cada um dos constructos que compõe o modelo, com conceituação, breve histórico e pesquisas recentes relevantes que continham mais de uma variável do modelo e/ou

no âmbito da segurança pública. Posteriormente foram apresentadas sugestões de instrumentos psicométricos à disposição na literatura, inclusive com os índices de ajuste encontrados em suas pesquisas seminais e um modelo-base para ser utilizado, inteiro, fracionado ou desdobrado, em pesquisas futuras. Com isso, entende-se que os objetivos geral e específicos propostos, atingidos.

Como limitações da presente pesquisa frisa-se o fato de o modelo não ter sido testado empiricamente, uma vez que não foi realizada coleta de dados. Outra limitação é a opção por propor um número grande de variáveis que, para não deixar o artigo com um número excessivo de páginas, reduz o espaço para aprofundamento nos conceitos e apresentação de um número maior de pesquisas nacionais e internacionais.

Por outro lado, perspectivas futuras podem justamente explorar essas limitações, criando e testando modelos diversos com os constructos propostos que, conforme apresentado no presente trabalho, têm relevância teórica e empírica para pesquisas no âmbito da segurança pública, em especial das polícias militares. Portanto, com os diversos delineamentos de pesquisa que podem ser estabelecidos e suas hipóteses definidas, pesquisadores podem buscar realizar coletas ou pesquisas qualitativas para entender melhor fenômenos psicológicos e de gestão que vão gerar benefícios para os policiais, para as corporações e, principalmente, para a sociedade.

Em especial, reforça-se a importância de buscar o bem-estar de tão importantes servidores públicos, os profissionais de segurança pública. Tendo como base os resultados das inúmeras pesquisas possíveis, as corporações podem estruturar programas institucionais que incrementem os níveis de bem-estar, pois podem trazer consequências diretas na qualidade do serviço prestado. Com isso, todas as partes ganham na busca por uma segurança pública de mais qualidade no país.

Referências

- Albuquerque, A. S. & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 20(2), 153-164.
<https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008>
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>



- Alves, P. H. F. (2018). *Valores humanos, metas de compaixão e autoimagem e comprometimento organizacional na polícia militar do Distrito Federal*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília. <http://dx.doi.org/10.26512/2018.02.D.32016>
- Ambrose, M. L., & Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. *Journal of management*, 25(3), 231-292. <https://doi.org/10.1177/014920639902500302>
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological bulletin*, 120(3), 338-375. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.338>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991c). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Bastos, A. V. (1993). Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de empresas*, 33(3), 52-64. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000300005>
- Bastos, A. V. (1994). Comprometimento Organizacional: Seus antecedentes em distintos setores da administração e grupos ocupacionais. *Temas em Psicologia*, 1(1), 73-90. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000100007&lng=pt&tlng=pt.
- Bastos, A. V. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. (tese de doutorado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Bastos, A. V. (1998a). Comprometimento no Trabalho: Os caminhos da Pesquisa e os seus desafios teóricos-metodológicos. Em: Tamayo, A.; Borges-Andrade, J. E. & Codo, W. (orgs.) *Trabalho, organização e cultura. Coletâneas da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia*. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados
- Bastos, A. V. B. (1998b). Comprometimento no trabalho: contextos em mudança e os rumos da pesquisa neste domínio. *Encontro Anual da ANPAD*, 22.

- Bastos, A. V. B. & Borges-Andrade, J. E. (2002). Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 42(2), 1-11. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000200003>
- Bastos A. V. B. & Aguiar C. V. N. (2015). Comprometimento Organizacional. In: *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho*. (Puentes-Palacios, K & Peixoto, A. L. A, Orgs) (pp. 78-91). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V., Brandão, M. G. A. & Pinho, A. P. M. (1996). Comprometimento Organizacional: explorando este conceito entre servidores de instituições universitárias. *EnANPAD*, 20, 289-309. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551997000200006>
- Bastos, A. V. B., Brandão, M. G. A. & Pinho, A. P. M. (1997). Comprometimento Organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 1 (2), p. 97-120. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551997000200006>
- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., de Aguiar Rodrigues, A. C., Macambira, M. O. & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(2), 153-162. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000200004>
- Baumeister. (2010). The Self. In Baumeister R. F. and Finkel E. J. *Advanced Social Psychology – The State of the Science*. (pp. 139-176). New York: Oxford University Press.
- Baumeister, R. F. & Finkel, E. J. (2010). *Advanced Social Psychology – The State of the Science*. New York, Oxford University Press.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bergamini, C. W. (1990). Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. *Revista De Administração de Empresas*, 30(2), 23-34. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901990000200003>
- Borges-Andrade, J. E., Afanasieff, R. S. & Silva, M. S. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. *XIX Reunião Anual de Psicologia. Resumos*, 236.
- Borges-Andrade, J. E. (1994a). Conceituação e Mensuração do Comprometimento Organizacional. *Temas em Psicologia*, 2 (1), 34-47.



- http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000100004&lng=pt&tlng=pt.
- Borges-Andrade, J. E. (1994b). Comprometimento Organizacional na administração pública e em seus segmentos meio e fim. *Temas em Psicologia*, 2(1), 49-61.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000100005&lng=pt&tlng=pt.
- Borges-Andrade, J. E. & Pilati, R. (2001). Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(3), 85-106. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000300005>
- Borges, L. D. O. & Alves Filho, A. (2003). A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. *Avaliação Psicológica*, 2(2), 123-145.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712003000200004&lng=pt&tlng=pt.
- Borges, L. D. O., Alves-Filho, A., & Tamayo, A. (2008). Motivação e significado do trabalho. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão, 1, 217-240.
- Brasil, 1942. Decreto-lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941. *Código de Processo Penal*. Acesso em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm
- Brasil, 1984. Lei no 7.289, de 18 de dezembro de 1984. *Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências*. Acesso em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17289.htm
- Canevello, A. & Crocker, J. (2011). Changing relationship growth belief: Intrapersonal and interpersonal consequences of passionate goals. *Personal Relationships*, 18, 370-391. NIMHS ID 163640. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2010.01296.x>
- Canevello, A. & Crocker, J. (2015). How interpersonal goals shape intrapsychic experiences: Self-image and passionate goals and feeling uneasy or at ease with others. *Social and Personality Psychology Compass*, 9, 620-629. <https://doi.org/10.1111/spc3.12206>
- Canevello, A. & Crocker, J. (2017). Compassionate goals and affect in social situations. *Motivation and Emotion*, 41, 158-179. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9599-x>
- Cervo, C. S. (2007). *Características de personalidade e o comprometimento organizacional afetivo*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS. <http://hdl.handle.net/10183/14291>



- Chambel, M. J., Castanheira, F., Oliveira-Cruz, F. & Lopes, S. (2015). Work Context Support and Portuguese Soldiers' Well-Being: The Mediating Role of Autonomous Motivation. *Military Psychology*, 27(5), 297–310. <https://doi.org/10.1037/mil0000087>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (2020). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso: nov 2020
- Crocker, J. (2011). Presidential Address: Self-image and compassionate goals and construction of the social self: Implications for social and personality psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 15, 394-407. <https://doi.org/10.1177/108886831141874>
- Crocker J. & Canevello A. (2008). Creating and undermining a social support in communal relationships: The role of compassionate and self-image goals. *Journal of Personality and Social Psychology* (95), 3. 555–575. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.95.3.555>
- Crocker, J. & Canevello, A. (2012). Consequences of self-image and compassionate goals. In P. G. Devine & A. Plant (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 45, 229-277. New York: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394286-9.00005-6>
- Crocker, J. & Canevello, A. (2016). Positive relationships: The benefits of compassionate goals. In C. R. Knee & H. Reis (Eds.), *Positive approaches to optimal relationship development*. Cambridge University Press
- Crocker, J., Canevello, A. & Lewis, K. A. (2017). Romantic relationships in the ecosystem: Compassionate goals, nonzero-sum beliefs, and change in relationship quality. *Journal of personality and social psychology*, 112, 58-75. <https://doi.org/10.1037/pspi0000076>
- Crocker, J., Olivier, M.A. & Nuer, N. (2009). Self-image goals and compassionate goals: Costs and benefits. *Self and Identity*, 8, 251-269. <https://doi.org/10.1080/15298860802505160>
- Dantas, M. A., Brito, D. V. C., Rodrigues, P. B. & Maciente, T. S. (2010). Avaliação de estresse em policiais militares. *Psicologia: teoria e prática*, 12(3), 66-77.
- Derenusson, F. C., & Jablonski, B. (2010). Sob fogo cruzado: o impacto do trabalho policial militar sobre a família do policial. *Aletheia*, (32). <https://doi.org/10.29327/226091>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95. 542-575. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_2



- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social indicators research*, 57(2), 119-169. <https://doi.org/10.1023/A:1014411319119>
- Diener, E., Suh, E. & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of clinical psychology*, 24, 25-41.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Donovan, J. J. (2001). Work motivation. In: Anderson, D S Ones, H K Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.). *Handbook of industrial, work, and organizational psychology*, 2: 53-76.
- Faiad, C., Coelho Junior, F. A., Caetano, P. F. & Albuquerque, A. S. (2012). Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. *Psicologia: Ciência e profissão*, 32(2), 388-403. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000200009>
- Faiad, C. M., Gomez, V. A., Murta, S. G., Zanini, D. S., Oliveira, S. E. S., Nascimento, T. G. N. (2022). Saúde na Segurança Pública: Indicadores e Diretrizes para Intervenção no âmbito do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida). (Cristiane Faiad, coord) Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Secretaria Nacional de Segurança Pública. 284 p. ISBN: 978-65-87762-17-3
- Ferreira, D. K. D. S., Bonfim, C., & Augusto, L. G. D. S. (2012). Condições de trabalho e morbidade referida de policiais militares, Recife-PE, Brasil. *Saúde e Sociedade*, 21, 989-1000. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902012000400016>
- Ferreira-Alves, P. H., Guimarães, R. C., Silva-Pinto, J. H., Torres, C. V. (2023) *A Influência das Metas de Compaixão e Autoimagem no Bem-Estar: O caso alunos em cursos iniciais e sequenciais de carreira na PMDF*. v. 1, n. 1, p. 19–42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10839990>

- Ferreira-Alves, P. H., Torres, C. V., Andrade, L. N. & Montani, F. (2019). Escala de metas de compaixão e autoimagem: adaptação para amostras brasileiras. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 541-548.
<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.14869>.
- Ferreira, A. B. H (2010). *Mini Aurélio: O dicionário da Língua Portuguesa*. 8ª Edição. Curitiba, PR: Editora Positivo.
- Ferreira, L. B. *Mesmo com o sacrifício da própria vida: vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre policiais militares do DF*. 2016. ii, 148 f., il. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em:
<https://repositorio.unb.br/handle/10482/20833>. Acesso em 12 de maio 2021.
- Ferreira, L. B., Santos, M. A. F., de Paula, K. M., Mendonça, J. M. B., & Carneiro, A. F. (2017). Riscos de adoecimento no trabalho entre policiais militares de um batalhão de Brasília. *Gestão E Sociedade*, 11(29), 1804-1829.
<https://doi.org/10.21171/ges.v11i29.2150>
- Fishbach, A. & Ferguson, M. J. (2007). The goal construct in social psychology. In Kruglanski, A & Higgins, E. T. (orgs). *Social psychology: handbook of basic principles*. Guilford Press, 2007.
- Forsyth, D. R. & Burnette, J. (2010). Group processes. In R. F. Baumeister & E. J. Finkel (Eds.), *Advanced social psychology: The state of the science* (p. 495–534). Oxford University Press
- Galinha, I. & Ribeiro, J. L. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, saúde & doenças*, 6(2), 203-214. <http://hdl.handle.net/10400.12/1060>
- Garaika, H. M. & Jatiningrum, C. (2020). The Mediating of Organizational Commitment on Work Motivation and Lecturer Performance: The Four-Dimensional Model of Organizational Commitment. *Revista TURISMO: Estudos e Práticas*, (4). [ISSN 2316-1493] <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RTEP/index>
- Garg, P., & Rastogi, R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. *Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 42-51.
- Gonçalves, S. M. P. (2011). Bem-estar no trabalho em contexto policial: O contributo dos valores e das práticas organizacionais (Doctoral dissertation, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)).
- Gondim, S. M. G., & Silva, N. (2014). Motivação no trabalho. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 145-176.
- Herzberg F (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley

- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 74-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Jain, P., Duggal, T., & Ansari, A. H. (2019). Examining the mediating effect of trust and psychological well-being on transformational leadership and organizational commitment. *Benchmarking: An International Journal*. ISSN: 1463-5771
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BIJ-07-2018-0191/full/html>
- Kanfer, R. (2012). 14 Work Motivation: Theory, Practice, and Future Directions. The Oxford Handbook of Organizational Psychology, Volume 1, 1, 455.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0014>
- Kanfer, F. H. & Karoly, P. (1972). Self-control: a behavioristic excursion into the lion's den. *Behavior Therapy*, 3, 398-416. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(72\)80140-0](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(72)80140-0)
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1(2), 75-130.
[https://doi.org/10.1016/0014-0139\(90\)90001-0](https://doi.org/10.1016/0014-0139(90)90001-0)
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kirby, J. N., Grzazek, O. & Gilbert, P. (2019). The role of compassionate and self-image goals in predicting psychological controlling and facilitative parenting styles. *Frontiers in psychology*, 10, 1041. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01041>
- Lee, D. S., Jiang, T., Canevello, A. & Crocker, J. (2020). Motivational underpinnings of successful support giving: Compassionate goals promote matching support provision. *Personal Relationships*. <https://doi.org/10.1111/per.12363>
- Maia, L. G., & Bastos, A. V. B. (2011). Comprometimento calculativo e retaliação: visão integrada dos conceitos em uma organização pública. *Revista de Administração da UFSC*, 4(3), 390-405. <https://doi.org/10.5902/198346593149>
- Marinho, M. T., de Souza, M. B. C. A., Santos, M. M. A., da Cruz, M. A. D. A., & de Lima Barroso, B. I. (2018). Fatores geradores de estresse em policiais militares: revisão sistemática. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 6, 637-648.
<https://doi.org/10.18554/refacs.v6i0.3132>
- Mendonça, H., Ferreira, M. C., Porto, J. & Zanini, D. S. (2012). Saúde, qualidade de vida e bem-estar: limites e interfaces teórico-metodológicas. *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*, 11-33. São Paulo: Casa do Psicólogo



- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mowday, R. T., Porter L. W. & Steers R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), 11-22. Recuperado em 15 de maio de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt&tlng=pt.
- Paul, H., Bamel, U., Ashta, A., & Stokes, P. (2019). Examining an integrative model of resilience, subjective well-being and commitment as predictors of organizational citizenship behaviours. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1274-1297. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1514>
- Paz, M. G. T., Neiva, E. R., & Dessen, M. C. (2012). Bem-estar e felicidade nas organizações: um só fenômeno. *Saúde e bem-estar no trabalho*, 105-130. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior*. New York: psychology press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Puente-Palacios, K. E., Vieira, A. R., & Andrade, N. F. R. (2010). O impacto do clima no comprometimento afetivo em equipes de trabalho. *Avaliação psicológica*, 9(2). 311-322. Recuperado em 15 de maio de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712010000200015&lng=pt&tlng=pt
- Queiroga, F. & Borges-Andrade, J. E. (2015). Motivação para trabalhar. In: Peixoto, AL A; Puente-Palacios, K. *Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho*. Porto Alegre: Artmed. <https://doi.org/10.5902/1984686X19964>
- Rodrigues, A. C. A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrenchamento*



- organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B. & Pinho, A. P. M. (2011). Comprometimento e entrenchamento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(6), 973-992. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000600002>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sagiv, L. & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European journal of social psychology*, 30(2), 177-198. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(200003/04\)30:2<177::AID-EJSP982>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:2<177::AID-EJSP982>3.0.CO;2-Z)
- Sales, E. R. (2021). Vitimização e sobrevivência policial: uma análise sobre mortes violentas de policiais militares do Distrito Federal. *Revista Ciência & Polícia*, 7(1), 35-55. <https://doi.org/10.59633/2316-8765.2021.159>
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. D. C. D. (2013). Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. *Psicologia em estudo*, 18(2), 247-255. Retirado em 15 de maio de <https://www.scielo.br/j/pe/a/yxSpyr53Njj8Z8HxmsTp7CJ/>
- Silva, E. E. C. (2009). *Trabalhador comprometido X obediente: explorando os limites conceituais e empíricos entre os construtos*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24(2), 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Souza, L. A. S., Torres, A. R. R., Barbosa, G. A., Lima, T. J. S. D., & Souza, L. E. C. D. (2015). Bem-estar subjetivo e Burnout em cadetes militares: o papel mediador da autoeficácia. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28, 744-752. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528412>
- Torres, C. V., & Glazer, S. (2023). Police and Cross-Cultural Psychology: The Impact of Human Values on Violence. *Online Readings in Psychology and Culture*, 7(2). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1187>



<https://doi.org/10.59633/2316-8765.2024.336>

Ferreira-Alves, Torres e Mattos, 2024

Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?.

Applied Psychology, 61(1), 30-55. doi:10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of*

management review, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>

Submissão:02/01/2024

1a. Revisão: 26/02/2024

2a. Revisão: 02/04/2024

Aceite:20/05/2024