

O impacto do Burnout no desempenho das Forças de Segurança

Gabriela Pedro Gomes (1), Neuza Ribeiro (2) & Daniel Gomes (3)

(1) Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria; 2192088@my.ipleiria.pt

(2) Centre of Applied Research in Management and Economics e Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria; neuza.ribeiro@ipleiria.pt

(3) Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Coimbra; ICNOVA - Instituto de Comunicação da NOVA; drmgomes@esec.pt

Palavras-chave: *Burnout*; Desempenho no Trabalho; Intenção de *Turnover*; Satisfação por Compaixão; Forças de Segurança

Resumo

O principal objetivo do presente estudo consiste em avaliar o impacto do Burnout no Desempenho e na Intenção de Turnover das Forças de Segurança, nomeadamente da Guarda Nacional Republicana e da Polícia de Segurança Pública, procurando também analisar o efeito moderador da Satisfação por Compaixão na relação entre estas duas variáveis. Mais concretamente, pretende-se compreender (1) o efeito do Burnout no Desempenho no Trabalho; (2) o efeito do Burnout na Intenção de Turnover; (3) o efeito moderador da Satisfação por Compaixão na relação entre o Burnout e o Desempenho no Trabalho; (4) o efeito moderador da Satisfação por Compaixão na relação entre o Burnout e a Intenção de Turnover. Para isso foi implementado um questionário, divulgado exclusivamente online e através do qual se constituiu uma amostra, com 1682 profissionais das Forças de Segurança Portuguesas. O *Burnout* foi medido com recurso à escala *Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey* (Maslach & Jackson, 1996), o Desempenho no Trabalho foi medido através de um instrumento desenvolvido por Staples, Hurland e Higgins (1999), a Intenção de *Turnover* foi medida através de uma escala de Peters, Jackofsky e Salter (1981) e a Satisfação por Compaixão foi medida através da escala *Professional Quality of Life* desenvolvida por Stamm (2009). Os resultados obtidos mostraram que (1) o Burnout se relaciona significativa e negativamente com o Desempenho no Trabalho, na medida em que, quanto maiores os níveis de Burnout dos profissionais em estudo, menor o seu desempenho; (2) o Burnout relaciona-se significativa e positivamente com a Intenção de Turnover, uma vez que, e tal como era expectável, quando um profissional apresenta sintomas de Burnout, tem uma maior probabilidade de querer abandonar a organização onde labora; (3) a Satisfação por Compaixão, embora apresente um efeito positivo sobre o Desempenho, não assume um papel moderador, como se previa, na relação entre o Burnout e o Desempenho no Trabalho; (4) a Satisfação por Compaixão assume um papel moderador na relação entre o Burnout e a Intenção de Turnover, ou seja, um indivíduo ainda que sofra de Burnout, ao sentir Satisfação por Compaixão à função que desempenha, diminui a sua vontade em abandonar a organização onde está inserido. Assim, este trabalho e as respetivas conclusões poderão contribuir para

uma melhor compreensão, a nível teórico e empírico, do impacto do Burnout na vida e no trabalho das Forças de Segurança e, nomeadamente, do seu impacto no Desempenho e a Intenção de Turnover destes profissionais, bem como perceber se a Satisfação por Compaixão à sua função tem algum efeito nestas relações.