

EFEITOS DO *MINDFULNESS* NO BEM-ESTAR E SATISFAÇÃO NO TRABALHO:

Diferenças entre praticantes de meditação, praticantes de outras atividades
e grupo de controlo

António Manuel Gomes Lopes

Dissertação apresentada para cumprimento parcial dos requisitos para a obtenção
do grau de Mestre em Gestão Aplicada (Applied Management) na Universidade
Católica Portuguesa.

Dissertação efetuada sobre a orientação da Professora Doutora Teresa Oliveira

Junho 2017

Para a Ana, para a Laurinha e para o João Francisco.

Agradecimentos

A realização da presente dissertação foi um processo de grande aprendizagem e superação que foi possível com a ajuda de pessoas muito especiais. Gostaria que as palavras que agora escrevo expressassem da melhor forma toda a minha gratidão para com essas pessoas.

À Professora Teresa Oliveira, pelo constante apoio e desafio, pela transmissão de conhecimento e sabedoria, pelo nível de exigência com que orientou e corrigiu este projeto, e acima de tudo, pela confiança que depositou na minha capacidade para a realização do mesmo.

Ao Gonçalo Pereira (Sagara) e Centro Upaya, pela amabilidade, sabedoria partilhada e elevadíssimo contributo na realização deste estudo.

Aos meus pais e à minha irmã, pelo apoio incondicional e confiança de sempre.

À Ana, pela compreensão, palavras de confiança e incentivo constantes e, acima de tudo, por estar incondicionalmente ao meu lado.

À Laurinha e ao João Francisco, pelo amor incondicional, pelos beijinhos e abraços que tanta força me dão.

Aos meus colegas do Mestrado em Gestão Aplicada e do Executive Master in Management, pela partilha de experiências, apoio e aprendizagem.

Resumo

A importância atribuída ao *mindfulness* tem vindo a crescer no contexto do trabalho e das organizações. A investigação tem acompanhado este interesse e os resultados obtidos revelam os benefícios do *mindfulness*, relacionados com a saúde e bem-estar psicológico, que se repercutem nos aumentos dos níveis de satisfação e de performance das organizações. Estudos indicam que a prática regular de meditação desenvolve níveis mais elevados de *mindfulness*. Contudo a literatura é reduzida no que diz respeito à possibilidade de existirem outras práticas, não relacionadas diretamente com a meditação, que promovam também níveis elevados de *mindfulness*. Pretende-se estudar a correlação entre nível individual de *mindfulness*, bem-estar e satisfação no trabalho e explorar o impacto no nível individual de *mindfulness*, de quem mantém uma prática regular de meditação, uma prática regular de “atividade equivalente”, ou seja, que na perceção dos participantes proporcione benefícios equivalentes aos da meditação, e do grupo de controlo.

Foram avaliadas 206 pessoas, 124 pertencentes ao género feminino e 82 ao género masculino, segundo um questionário constituído por: questões sobre dados sociodemográficos e informações profissionais; a *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS) para aferir o nível individual de *mindfulness*; a *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) que aferir o nível de bem-estar geral; a *The Generic Job Satisfaction Scale* (GJSS) para aferir o nível de satisfação no trabalho; e questões sobre a regularidade da prática de meditação e prática de “atividade equivalente”.

Foram verificadas diferenças significativas na média de *mindfulness* entre género feminino e masculino. Relativamente ao género masculino não foi verificada a existência de associação entre prática de meditação ou prática de “atividade equivalente” e o nível de *mindfulness*. Relativamente ao género feminino, verificou-se que a prática de meditação diária e a prática de “atividade equivalente” diária, estão associadas a níveis mais elevados de *mindfulness*. Considerando a totalidade da amostra (género masculino e feminino), verificaram-se correlações positivas entre *mindfulness*, bem-estar e satisfação no trabalho. A satisfação no trabalho revelou papel de mediador entre a relação *mindfulness* e bem-estar.

Os resultados revelam que a hipótese da meditação regular e da “atividade equivalente” regular promoverem níveis mais elevados de *mindfulness* não pode ser rejeitada. Do mesmo modo, não pode ser rejeitada a hipótese de que níveis mais elevados de *mindfulness* promovem maior satisfação no trabalho e por sua vez bem-estar geral.

Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento Teórico	3
2.1 Mindfulness	3
2.1.1 O que é o <i>mindfulness</i> e as suas definições	3
2.1.2 Como se mede e avalia o <i>mindfulness</i>	7
2.1.3 Como se desenvolve <i>mindfulness</i>	9
2.1.4 Programas de desenvolvimento de <i>mindfulness</i>	12
2.1.5 Benefícios da meditação e <i>mindfulness</i> na saúde	14
2.1.6 <i>Mindfulness</i> em contexto profissional e nas organizações	17
2.2 Bem-estar	21
2.2.1 O que é o bem-estar: visões e abordagens	21
2.2.2 Efeitos do <i>mindfulness</i> no bem-estar: evidências obtidas através imagiologia	23
2.3 Satisfação no Trabalho	26
2.3.1 Definições da satisfação no trabalho	26
2.3.2 Efeitos do <i>mindfulness</i> na satisfação no trabalho e performance	29
3. Questões de Investigação	32
4. Metodologia	33
4.1 Seleção da amostra	33
4.1.2 Processo de seleção da amostra	33
4.2 Instrumentos de recolha de dados	34
4.3 Condições de realização	36
4.4 Procedimento	37
4.5 Tratamento estatístico	37
5. Resultados e Discussão	38

5.1 Caracterização da amostra	38
5.1.1 Caracterização sociodemográfica.	38
5.1.2 Caracterização da prática de meditação	40
5.1.3 Caracterização da prática de “atividade equivalente”	41
5.2 Influência das variáveis sociodemográficas no <i>mindfulness</i>	43
5.2.1 Setor de atividade	43
5.2.2 Género	45
5.3 Questão de investigação 1: impactos da prática de meditação e da prática de “atividade equivalente”	46
5.3.1 Impacto da prática regular de meditação no nível de <i>mindfulness</i>	47
5.3.2 Impacto da prática de “atividade equivalente” no nível de <i>mindfulness</i>	50
5.3.3 Impacto da interação entre a meditação diária e prática de “atividade equivalente” diária no nível de <i>mindfulness</i>	55
5.4 Questão de investigação 2: relação entre <i>mindfulness</i>, satisfação no trabalho e bem-estar	56
5.4.1 Correlação entre <i>mindfulness</i> e satisfação no trabalho	57
5.4.2 Correlação entre <i>mindfulness</i> e bem-estar	58
5.4.3 Correlação entre bem-estar e satisfação no trabalho	60
5.4.4 Satisfação no trabalho como mediador	61
6. Conclusão	63
7. Referências Bibliográficas	67
ANEXOS	76

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização por idade	38
Tabela 2 - Caracterização por género	38
Tabela 3 - Caracterização por habilitações académicas	39
Tabela 4 - Caracterização por setor de atividade.	39
Tabela 5 - Caracterização por situação profissional	40
Tabela 6 - Média de <i>mindfulness</i> por sector de atividade	44
Tabela 7 - Média de <i>mindfulness</i> por género	45
Tabela 8 - Média de <i>mindfulness</i> por regularidade de prática de meditação	48
Tabela 9 - Correlação entre <i>mindfulness</i> e prática de meditação (amostra feminina)	48
Tabela 10 - Média de <i>mindfulness</i> por prática diária de meditação (amostra feminina)	49
Tabela 11 - Média de <i>mindfulness</i> por regularidade de prática de “atividade equivalente” (amostra feminina)	50
Tabela 12 - Média de <i>mindfulness</i> por prática diária de “atividade equivalente” (amostra feminina)	51
Tabela 13 - Média de <i>mindfulness</i> por regularidade de prática de atividade “Outro” (amostra feminina)	53
Tabela 14 - Regressão linear com meditação diária e “atividade equivalente” diária	55
Tabela 15 - Correlação entre <i>mindfulness</i> e satisfação no trabalho	57
Tabela 16 - Correlação entre <i>mindfulness</i> e bem-estar	59
Tabela 17 - Correlação entre bem-estar e satisfação no trabalho	60
Tabela 18 - Modelo de regressão linear com <i>mindfulness</i> (VI) e bem-estar (VD)	61
Tabela 19 - Regressão linear com <i>mindfulness</i> (VI) e satisfação no trabalho (VD)	62
Tabela 20 - Modelo de regressão linear com <i>mindfulness</i> (VI), satisfação no trabalho (VI) e Bem-estar (VD)	62

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Prática de meditação e a sua regularidade	40
Gráfico 2 - Prática de meditação e a sua regularidade por género	41
Gráfico 3 - Prática de “atividade equivalente” e a sua regularidade	42
Gráfico 4 - Percentagem de indivíduos que pratica cada classe regularmente	42
Gráfico 5 - Média de <i>mindfulness</i> por setor de atividade	44
Gráfico 6 - Média de <i>mindfulness</i> por género	45
Gráfico 7 - Média de <i>mindfulness</i> por regularidade de prática de meditação (amostra feminina)	49
Gráfico 8 - Média de <i>mindfulness</i> por regularidade de prática de “atividade equivalente” (amostra feminina)	51
Gráfico 9 - Média de <i>mindfulness</i> por classe de atividade e a sua prática diária	52
Gráfico 10 - Média de <i>mindfulness</i> por regularidade de prática a atividade “Outro” (amostra feminina)	53
Gráfico 11 - Média de <i>mindfulness</i> por meditação e atividade diária	56
Gráfico 12 - Relação linear entre <i>mindfulness</i> e satisfação no trabalho	58
Gráfico 13 - Relação linear entre <i>mindfulness</i> e bem-estar	59
Gráfico 14 - Relação linear entre satisfação no trabalho e bem-estar	60

Índice de Figuras

Figura 1 - Impacto da prática de meditação e da prática de uma “atividade equivalente” dos participantes do género feminino nos níveis de <i>mindfulness</i>	47
Figura 2 - Impacto do <i>mindfulness</i> na satisfação no trabalho e no bem-estar	57

1. Introdução

O *mindfulness* tem sido descrito como uma forma de consciência e de atenção centrada no momento presente em que qualquer pensamento, sentimento ou sensação que surja no campo da atenção é notada conscientemente e aceita tal como é, sem julgamentos nem análises (Kabat-Zinn, 1990; Shapiro & Schwartz, 2000; Segal et al., 2002).

A base dos ensinamentos do *mindfulness* é muito antiga, e apesar de ser referida como “o cerne da meditação budista”, a sua essência - atenção e consciência - é universal e vista como um ensinamento estrutural da vida do ser humano (Germer, 2004). O *mindfulness* e as práticas de meditação que o promovem têm vindo a receber uma crescente atenção por parte da comunidade científica (Chiesa & Serretti, 2010) e a sua aplicação está a encontrar lugar em diversas áreas dando-lhe cada vez mais um cariz universal. Os seus métodos começaram por ser trazidos para a área clínica com o objetivo de ajudar pessoas que sofriam de depressão (Kabat-Zinn, 1990). Os resultados evidenciaram uma redução de 50% da probabilidade de recaída numa depressão. A investigação continuou acompanhada de desenvolvimento de programas que foram mostrando impactos positivos na diminuição do stress e aumento do bem-estar em populações gerais, populações que não estão diagnosticadas como sofrendo de depressão ou em risco de depressão. Os benefícios foram sendo revelados a diversos níveis, levando a que abordagens com base no *mindfulness* se estendessem a outras esferas, nomeadamente à gestão.

O interesse da gestão no *mindfulness* tem vindo a crescer. Conforme Glomb e colegas (2011) notaram, uma pesquisa por “*mindfulness and work*” no motor de busca Google produziu mais de 1.4 milhões de *links* em 2011 e passado 2 anos, em 2013, produziu 17.1 milhões. Hoje, Fevereiro 2017, os *links* produzidos pelo mesmo motor de busca atingem os 47.5 milhões. A contribuir para este crescimento exponencial estão as investigações no *mindfulness* em contexto de trabalho, que revelam os benefícios do seu impacto em áreas como *work-family balance* (Allen & Kiburz, 2012), o *work engagement* (Leroy et al., 2013), a negociação (Reb & Narayanan, 2014) o *burnout* (Roche & Haar, 2013, cit in Choi & Leroy, 2015), a resiliência (Hafenbrack, Kinias, & Barsade, 2013, cit in Choi & Leroy, 2015), a memória (Mrazek et al., 2013, cit in Choi & Leroy, 2015) e a performance (Reb, Narayanan & Chaturvedi, 2014), o que sugere uma relevância efetiva do *mindfulness* na criação de valor das organizações.

O propósito fundamental do presente estudo é contribuir para a compreensão do fenómeno do *mindfulness* na gestão e nas organizações, assim pretende-se investigar as práticas que estão associadas a níveis mais elevados de *mindfulness* e a relação deste com o nível de bem-estar geral e o nível de satisfação no trabalho.

A satisfação no trabalho é um tema relevante nas organizações e na gestão, não só pela possível associação positiva que tem com a performance, como mostram os resultados de investigações como por exemplo a de Hsieh (2016), mas também porque níveis mais baixos de satisfação no trabalho estão associados a atitudes e comportamentos negativos, como o absentismo e a descida da eficiência, que por sua vez têm implicações para o bem-estar pessoal e da organização (Spector, 1997). Também o bem-estar geral dos colaboradores parece ser um bom indicador para a gestão, estudos indicam que o nível geral de felicidade pessoal é melhor indicador do bom desempenho do que o grau de satisfação com o trabalho (Martin, 2005). O mesmo autor argumenta que os empregados felizes, em média, desempenham melhor as suas tarefas, têm níveis inferiores de absentismo, são mais produtivos e mais persistentes.

Neste estudo serão analisadas as diferenças no nível individual de *mindfulness* entre praticantes de meditação, praticantes de uma atividade que na perceção dos mesmos promove os benefícios da meditação e grupo de controlo, não praticantes de atividades com estas características. Nos primeiros dois grupos referidos será considerada a regularidade da prática semanal realizada. Pretende-se analisar qual o impacto das diferentes práticas, bem como da regularidade de cada prática sobre o nível individual de *mindfulness* aferido. Posteriormente serão analisados os níveis de bem-estar e de satisfação no trabalho dos participantes com o intuito de verificar que tipo de relação existe com o nível individual de *mindfulness* aferido.

Apesar dos avanços significativos, a investigação académica sobre o *mindfulness* no contexto das organizações e da gestão em Portugal é ainda reduzida. Contudo é evidente a sua crescente difusão pelas organizações, o que revela pertinência para que estudos académicos, relativos ao tema, surjam e acompanhem este crescimento conferindo-lhe suporte teórico e melhor clareza. Neste sentido, a tentativa de explicar o *mindfulness* através de trabalho académico permite contribuir para o entendimento das suas vantagens na sociedade portuguesa, nas organizações e na gestão.

2. Enquadramento Teórico

2.1 *Mindfulness*

2.1.1 O que é o *mindfulness* e as suas definições

O termo *mindfulness* provém da tradução da palavra “*sati*” para o inglês, uma palavra pertencente à língua *Pali* que é a língua nativa do subcontinente Indiano. Foi na língua *Pali* que foi escrita a literatura Budista de há 2500 anos, onde o “*sati*” - *mindfulness* - era o ensinamento primordial, estando conotado com lembrança, atenção e consciência (Germer, 2004). A palavra consciência, no presente estudo, é utilizada como processo de cognição e não como conceito de moralidade. É entendida como a qualidade do estado de atenção, desperto, capaz de captar e reconhecer os estímulos que ocorrem externamente, no meio ambiente, ou internamente, através de sensações, emoções ou pensamentos (Gulick, 2004). A consciência, como conceito associado à moralidade, é a capacidade de criar uma distinção entre o que é certo e o que é errado com base num conjunto de valores pessoais, ou normas sociais (May, 1983).

O *mindfulness*, na tradição Budista, ocupa um papel central num sistema que foi desenvolvido como um caminho para o fim do sofrimento pessoal (Silananda, 1990, cite in Bishop et al., 2004). Choi e Leroy (2015) fazem também referência a este papel do *mindfulness* no seu contexto original, sugerindo que compreender o contexto da tradição Budista pode enriquecer a investigação do *mindfulness*. Os autores referem que investigar o *mindfulness* sem levar em consideração o seu contexto contemplativo, pode conduzir a uma má interpretação do sentido da palavra. Por exemplo, Grossman (2008, cit in Choi & Leroy, 2015) refere que o *mindfulness* no local de trabalho começou por ser estudado como forma de atenção e com escalas que avaliam apenas o comportamento o que, segundo Choi e Leroy (2015), se distancia do conceito original Budista, onde o *mindfulness* é o reflexo das qualidades cognitivas, afetivas e de atenção.

Segundo Germer (2004), a palavra *mindfulness* é usada com três perspetivas diferentes: 1 - como forma de definir um constructo teórico; 2 - como um processo psicológico (estar com atenção plena - *being mindful*); 3- como uma prática que permite desenvolver a atenção plena (a meditação). Estas três perspetivas identificadas por Germer (2004) são pertinentes na medida em que poderão contribuir para desconstruir a potencial confusão natural com os conceitos *mindfulness* e meditação. Como forma introdutória de distinguir o *mindfulness* da meditação, é

possível afirmar abreviadamente e utilizando as palavras de Germer (2004), que *mindfulness* é um processo psicológico com determinado tipo de características e meditação é uma prática que pode ser utilizada para evocar e desenvolver o nível *mindfulness*.

Segundo Bergomi et al. (2013), a abrangência e a complexidade do *mindfulness*, bem como as suas origens na psicologia Budista, têm contribuído para a pluralidade de definições e operacionalizações existentes. Para Choi e Leroy (2015), a vasta variedade de conceptualizações, por um lado pode ser visto como um fator positivo, uma vez que a diversidade de definições proporciona avanços na sua investigação, por outro lado os autores referem que tende a ser mais um fator dificultador do que facilitador para os investigadores, sendo que é requerido maior esforço por parte destes para explicar determinada visão sobre o tema.

Com o crescente avanço da investigação sobre o *mindfulness*, e após o contributo de Weick et al. (1999, cit in Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016) na chamada de atenção acerca da existência de formas coletivas de *mindfulness*, dois grandes ramos de investigação têm emergido: um que foca nos processos intrapsíquicos do nível individual de *mindfulness* e outro nos processos sociais do *mindfulness* coletivo (Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016). O *mindfulness* coletivo é definido como a capacidade coletiva para discernir sobre questões emergentes (p.e. desafios organizacionais) e agir rapidamente em resposta a essas questões (Weick et al. 1999, 2000, cit in Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016). O presente estudo tem como foco da sua investigação apenas o nível individual de *mindfulness*. Apesar de ainda não existir uma definição universalmente aceite para o nível individual de *mindfulness*, a investigação tem progredido nesse sentido. Conforme Sutcliffe, Vogus e Dane (2016) notaram as definições do nível individual de *mindfulness* da psicologia organizacional e do comportamento organizacional estão cada vez mais a convergir.

Jon Kabat-Zinn (1990), um dos autores mais citados e responsável por trazer o *mindfulness* para a área clínica e para sociedade em geral, define-o como um processo psicológico que oferece uma determinada qualidade de atenção à experiência do momento presente "*moment-by-moment experience*". Mais tarde, o mesmo autor acrescenta que *mindfulness* envolve aprender a dirigir a atenção para o que estamos a experienciar, à medida que essa experiência vai decorrendo, momento a momento, com mente aberta, curiosidade e aceitação (Kabat-Zinn, 1996).

Brown e Ryan (2004) definem *mindfulness* como uma atenção plena e direcionada ao momento presente com uma determinada orientação, que é de abertura às experiências, de curiosidade, de não-julgamento, de não-reatividade, de descentralização (i.e., experienciar os próprios pensamentos e sentimentos sem se identificar com eles), e profunda compreensão - *insightful*.

Numa perspetiva relativamente diferente e talvez, como os próprios autores assumem, difícil de definir, Langer e Moldoveanu (2000) descrevem o *mindfulness* como o processo de criar novas distinções onde não é importante se o que é notado é relevante ou trivial mas sim o facto de ser novo para o “observador”, a pessoa que está a experienciar. Nesta perspetiva o processo de criar novas distinções mantém a pessoa situada no presente, o que a torna mais consciente do contexto que a envolve e das suas ações. Os autores entendem que o processo de criar novas distinções pode ter diversas consequências, incluindo: aumentar a sensibilidade ao meio ambiente; criar maior abertura a novos estímulos e informação; criar novas categorias para a estruturação da perceção; e potenciar o estado de atenção e consciência às múltiplas perspetivas na resolução de problemas. Brown e Ryan (2004) interpretam a definição de Langer e Moldoveanu como operações cognitivas dos estímulos percecionados a partir do ambiente externo, o que promove a criação de novas categorias mentais e o alcance de múltiplas perspetivas.

Para Bishop (2002) o *mindfulness* estava a ser descrito por diversos investigadores, como Kabat-Zinn (1990, 1998, cit in Bishop, 2002), Shapiro e Schwartz (2000), Teasdale (1999, cit in Bishop, 2002) e Segal et al., (2002), contudo ainda sem uma definição operacional. Bishop e colegas (2004) argumentaram mais tarde que enquanto as questões fundamentais, no que concerne ao constructo e à definição operacional, permanecessem sem resposta não seria possível emprender investigações importantes no papel de mediação e no mecanismo de ação do *mindfulness*, ou desenvolver instrumentos que permitissem que tais investigações se realizassem. Assim, em resposta a esta necessidade propuseram uma definição operacional para que esta estimulasse mais investigação e desenvolvimento teórico que permitisse uma melhor compreensão acerca do que é o *mindfulness* e das suas abordagens para o tratamento psicológico. Propuseram um modelo de dois componentes para o *mindfulness*: o primeiro componente envolve a auto regulação da atenção ao momento presente que é mantida durante qualquer experiência, ou seja, direcionar a atenção para os estímulos que vão ocorrendo, isso permite um crescente reconhecimento dos eventos mentais no momento presente; o segundo componente envolve adotar uma postura de curiosidade, abertura e aceitação para com esses

eventos mentais que permitirá, através da elaboração consciente de múltiplas interpretações e perspectivas, a relativização dos mesmos.

Weare (2013) refere que em vez de haver preocupação acerca do que aconteceu ou poderá acontecer, o *mindfulness* treina a capacidade de responder habilmente a qualquer que seja o evento que ocorre no momento presente, seja bom ou mau. Isto inclui prestar real atenção aos estados interiores, como pensamentos, emoções e sensações físicas, assim como ao que está a acontecer no ambiente externo circundante.

Zhang e Wu (2014, cit in Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016) definem *mindfulness* como um estado mental com as características do foco no momento presente, consciência (*awareness*) e atenção. Na mesma linha de investigação, Niemiec e colegas (2010, cit in Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016) descrevem o *mindfulness* como um “estado mental recetivo, em que a atenção (*attention*), informada pela consciência (*awareness*) do momento presente, simplesmente observa o que está a ocorrer”.

Com base nestes autores é possível notar que existe uma característica comum em relação a todas as definições de *mindfulness* que é o estado particular de consciência com a qual o indivíduo foca a atenção nos eventos do momento presente (Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016). É ainda possível relevar outras duas características que apesar de não serem comuns em todas as definições estão presentes na maioria das mesmas: 1 - os eventos do momento presente podem ser externos (do meio ambiente), ou internos (sensações, emoções ou pensamentos); 2 - a qualidade de atenção que é dada a esses momentos tem determinadas características como por exemplo: não julgamento, não reatividade; aceitação e abertura.

O presente estudo adota como referência a definição de Brown e Ryan (2004) que conforme referido anteriormente, definem *mindfulness* como uma atenção plena e direcionada ao momento presente com uma determinada orientação, que é de abertura às experiências, de curiosidade, de não-julgamento, de não-reatividade, de descentralização (i.e., experienciar os próprios pensamentos e sentimentos sem se identificar com eles), e profunda compreensão - *insightful*.

2.1.2 Como se mede e avalia o *mindfulness*

Existem diversas escalas disponíveis, criadas com base em diferentes abordagens e técnicas com o propósito de captar o nível individual de *mindfulness* empiricamente. Bergomi et al. (2013) apresentaram uma visão geral acerca de oito escalas validadas que aferem o nível de *mindfulness* auto-relatado, contribuindo com uma análise das virtudes e limitações de cada escala bem como as principais diferenças entre elas.

As oito escalas que Bergomi et al. (2013) analisam e que têm vindo a ser desenvolvidas e aplicadas pelos investigadores são: *The Freiburg Mindfulness Inventory* (FMI; Buchheld et al. 2001; Walach et al. 2006), a *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS; Brown & Ryan 2003), a *Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised* (CAMS-R; Feldman et al. 2007; Hayes & Feldman 2004), a *Southampton Mindfulness Questionnaire* (SMQ; Chadwick et al. 2008), a *Kentucky Inventory of Mindfulness Scale* (KIMS; Baer et al. 2004), a *Five Facet Mindfulness Questionnaire* (FFMQ; Baer et al. 2006), a *Philadelphia Mindfulness Scale* (PHLMS; Cardaciotto et al. 2008), e a *Toronto Mindfulness Scale* (TMS; Lau et al. 2006).

A FFMQ desenvolvida por Baer e colegas (2006) é baseada em cinco pontos-chave do *mindfulness*: a observação, o agir com consciência (*awareness*), o descrever, a não-reatividade e o não-julgamento relativamente a experiências internas. A FFMQ distingue-se da MAAS porque inclui, para além da atenção e da consciência (*awareness*), o fator atitude. Existem atualmente mais de dez escalas para medir o *mindfulness* (Choi & Leroy, 2015), contudo existe evidência de que a correlação entre as várias escalas é muito reduzida ou nula (Thompson & Waltz, 2007; cit in Choi & Leroy, 2015) o que, segundo Choi e Leroy (2015), não é surpreendente dada a diversidade de conceptualizações de *mindfulness*.

No que concerne à avaliação adequada do nível individual de *mindfulness*, Sutcliffe, Vogus e Dane (2016), dão conta da importância da escolha das escalas adequadas às questões de investigação ou à população alvo em estudo. Dada a ligação natural entre meditação e *mindfulness*, algumas escalas foram desenvolvidas com o propósito de serem aplicadas a quem medita (e.g., Lau et al., 2006, cit in Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016; Walach et al., 2006), outras, como por exemplo a MAAS, não pressupõem que tenha de existir experiência ou familiaridade com a prática de meditação.

Bergomi et al., (2013) sugerem que talvez nenhuma das oito escalas que analisaram seja totalmente adequada para medir o *mindfulness*, uma vez que todas elas oferecem as suas

vantagens mas também desvantagens, em particular o facto de nenhuma delas parecer providenciar uma avaliação compreensiva de todos os aspetos do *mindfulness* em amostras da população geral.

Um ponto pertinente a ter em conta é o facto do nível individual de *mindfulness* poder ser conceptualizado não só como um estado, que se evoca momentaneamente, mas também como um traço pessoal, característica natural e padrão com que um indivíduo lida com os eventos (internos e externos) diários (Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016). Bergomi e colegas (2015) referem que a prática regular de meditação *mindfulness* tem potencial para levar a uma maior capacidade de manter o estado de *mindfulness*, não só durante o período da prática de meditação - uma referência ao “estado”, um momento em que se evoca o *mindfulness* – como também no dia-a-dia - referência ao “traço”. As distinções teóricas e operacionais entre estado e traço de *mindfulness* são apropriadas uma vez que, apesar da relação entre ambas ser próxima, são a base para diferentes constructos (Thompson & Waltz, 2007, cit in Bergomi et al., 2013). Por exemplo, para Bergomi et al. (2013) a escala TMS avalia especificamente a capacidade para evocar o estado de *mindfulness* durante a prática de meditação enquanto as outras sete escalas analisadas pelo autor (FMI, MAAS, CAMS-R, SMQ, KIMS, FFMQ, e PHLMS) foram desenhadas para medir o traço de *mindfulness*.

Estudos anteriores mostraram existir pouca relação entre o estado de *mindfulness* durante a meditação, medido através da escala TMS, e o traço de *mindfulness* medido através das escalas FFMQ, CAMS-R e MAAS (Carmody et al., 2008, cit in Bergomi et al., 2013; Thompson & Waltz, 2007, cit in Bergomi et al., 2013). Segundo Sutcliffe, Vogus e Dane, (2016) aferir o nível de *mindfulness* como traço é adequado para investigar correlações entre aquele constructo e os indicadores globais de bem-estar e performance no trabalho. Se os investigadores quiserem estudar o nível de *mindfulness* no local de trabalho podem adaptar uma escala para medir o nível do traço e captar o grau em que um colaborador tende a estar mais atento e cuidadoso durante determinado contexto de trabalho (Reb et al., 2015)

A MAAS desenvolvida por Brown e Ryan (2003) e a FFMQ desenvolvida por Baer et al., (2006) são as duas escalas mais utilizadas na investigação do *mindfulness* no contexto do trabalho (Choi & Leroy, 2015). Estudos anteriores mostraram que a MAAS estava validada para ser utilizada em populações em contexto clínico e em contexto não clínico (Brown & Ryan, 2003; MacKillop & Anderson, 2007, cit in Choi & Leroy, 2015), ou seja, apropriada para utilizar em populações gerais. Apesar disso também recebeu críticas, foi considerada um

instrumento de avaliação insuficiente por ser um constructo de uma única dimensão (Baer et al., 2006; Walach et al., 2007, cit in Choi & Leroy, 2015). As críticas surgem de quem tem uma visão mais ampla em relação ao que é o *mindfulness*, uma visão em convergência com a filosofia Budista para quem o *mindfulness* representa um caminho para o fim do sofrimento. Nesta perspectiva as críticas à MAAS são sustentadas no facto desta ter sido desenvolvida na ausência de contributos dos conhecedores e experientes do Budismo ou da meditação (Chiesa, 2013, cit in Choi & Leroy, 2015). Outra crítica relevante prende-se com o facto deste instrumento de autoavaliação presumir à partida que determinada pessoa é suficientemente auto-consciente (*self-aware*) para responder fielmente ao questionário (Grossman & Van Dam, 2011, cit in Choi & Leroy, 2015). Esta questão traz à tona uma limitação pertinente relativamente ao constructo de *mindfulness* que é o facto de não existir forma de avaliar se a pessoa que responde ao questionário está ou não consciente dos processos psicológicos que suportam a sua resposta a determinadas tarefas (Choi & Leroy, 2015). Mais ainda, pessoas que sejam mais conscientes da forma como agem podem responder de forma mais precisa ao questionário o que potencialmente os leva a ter resultados indicativos de um nível menor de *mindfulness* (Chiesa, 2013, cit in Choi & Leroy, 2015).

A *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS; Brown & Ryan 2003) foi identificada como a escala de avaliação do nível individual de *mindfulness* que melhor serviria o presente estudo, uma vez que, como abordado anteriormente: é adequada para populações gerais; não pressupõem que tenha de existir experiência ou familiaridade com a prática de meditação; é uma das escalas indicadas para medir o traço de *mindfulness*; e é adequada para a investigar correlações entre o *mindfulness* e indicadores globais de bem-estar e performance no trabalho.

2.1.3 Como se desenvolve *mindfulness*

Conforme tem vindo a ser abordado, uma ligação direta que emerge quando se fala em *mindfulness* é a prática de meditação. Bergomi et al. (2015) refere que quando a prática de meditação é realizada especificamente para o desenvolvimento de *Mindfulness* é comumente chamada de meditação *mindfulness*. A meditação *mindfulness* pode ser praticada através de diferentes técnicas, sentada, deitada, em pé, a caminhar, ou com movimentos corporais.

Existem inúmeros tipos de meditação espalhados pelas diferentes culturas do mundo. Caldwell et al. (2010) referem que todas as práticas de meditação se centram ou nas sensações corporais, na respiração, num mantra ou na visualização, e que todas elas são igualmente potenciadoras

de reforçarem ou facilitarem o desenvolvimento do nível de *mindfulness*. Lutz e colegas (2008, cit in Choi & Leroy, 2015) argumentam que, aquando a realização de uma investigação, é essencial distinguir o tipo de prática de meditação, de outra forma é como referir a palavra “Desporto” englobando todas as modalidades e considerando-as semelhantes.

Investigações recentes vieram reforçar a hipótese de que a meditação potencia o desenvolvimento do *mindfulness* (e.g.: Hafenbrack, Kinias & Barsade, 2014; Ostafin & Kassman, 2012, cit in Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016; Papiés et al., 2012, cit in Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016; Reb & Narayanan 2014). Nessas investigações experimentais os resultados mostraram que o estado de *mindfulness* pode ser ativado através de breves instruções e exercícios relacionados com a meditação (Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016). Por exemplo, no estudo de Hafenbrack, Kinias e Barsade (2014), sobre a tendência para incorrer em custos irrecuperáveis (*sunk-cost*), uma amostra de 57 estudantes foi separada aleatoriamente em dois grupos, em que a um dos grupos foi dada a instrução de uma meditação *mindfulness* que envolvia focar a atenção na própria respiração e nas sensações do corpo e ao outro grupo foi dito que pensassem no que quer que surgisse nas suas mentes. Os resultados revelaram que 78% dos estudantes expostos à meditação *mindfulness* resistiram a decisões que tendiam para os custos irrecuperáveis e apenas 44% dos estudantes pertencentes ao grupo de controlo resistiram à mesma tendência. Os resultados revelam que a prática de meditação aumentou o estado de *mindfulness* dos participantes o que diminui a tendência para incorrer em custos irrecuperáveis.

Outros estudos anteriores também suportaram a relação entre a quantidade da prática de meditação e o nível de *mindfulness*. Por exemplo, no estudo de Brown e Ryan (2004) foram encontradas diferenças significativas no nível individual de *mindfulness* entre os praticantes de meditação *Zen* e os não praticantes de meditação. Os níveis de *mindfulness* mais elevados revelados pelos praticantes *Zen* sugerem que esses resultados estão relacionados com aquele tipo de treino. Contudo, segundo os autores, também é possível que estes resultados representem uma predisposição hereditária, por parte dos indivíduos pertencentes ao grupo *Zen*, para valorizar e revelar as qualidades de atenção e consciência avaliados. Ainda assim, há um facto que parece ir contra esta interpretação. Os resultados mostraram que os anos de prática de meditação estavam relacionados com níveis mais elevados de *mindfulness*, o que mostra existirem diferenças dentro do grupo *Zen* que são determinadas por esta variável. Verificou-se ainda a existência de uma correlação da variável “*mindfulness*” com a variável “*engagement*” aquando o ato de meditar em si, mas não se encontrou relação com a duração média de uma sensação de meditação.

Também numa amostra mista de meditadores e não-meditadores, Baer e colegas (2006, 2008) encontraram correlação significativa e positiva com o nível de *mindfulness* aferido através da FMI da KIMS e da FFMQ. As investigações de Chadwick et al., (2008) e de Walach et al., (2006) revelaram a mesma associação significativa medindo o *mindfulness* através das escalas FMI e SMQ. Estes estudos têm uma relevância adicional uma vez que foram realizados a partir de três amostras com populações alvo distintas: meditadores mistos, população em contexto clínico e população em geral. Noutro estudo que envolvia participantes de *mindfulness-based stress reduction* (MSBR) - programa de desenvolvimento de *mindfulness* a ser abordado no próximo capítulo - as melhorias no nível *mindfulness* revelaram ter associação com o tempo despendido na prática de meditação em casa, durante o período de intervenção do estudo (Carmody et al., 2008). Falkenstrom (2010) encontrou a mesma relação aferindo o nível de *mindfulness* através da KIMS.

Também Soler et al., (2014) relataram níveis mais elevados de *mindfulness* em meditadores comparativamente a não-meditadores em todas as subescalas da FFMQ e do *Experience Questionnaire* (EQ) desenvolvida por Fresco et al. (2007). Neste mesmo estudo, foram comparadas diferentes características da prática meditativa e os resultados evidenciaram que os níveis de *mindfulness* são mais fortemente associados à frequência e meses de prática do que à duração de uma sessão de meditação.

Estes estudos ajudam a demonstrar que a prática de meditação pode ser um meio válido para desenvolver o nível individual de *mindfulness*. Não obstante, resultados nulos também foram reportados nalguns estudos. Por exemplo, Baer et al., (2006), não encontraram associação significativa entre a prática de meditação e a MAAS numa amostra de estudantes. Noutro estudo realizado por Falkenstrom (2010) envolvendo meditadores de *Vipassana*, apenas três das nove subescalas da KIMS e FFMQ tiveram uma associação significativa com a prática de meditação. Bergomi e colegas (2015) referem que características inerentes à avaliação do auto-relato acerca da percepção de *mindfulness* são passíveis de influenciar os resultados e enviesar a relação entre prática de meditação e *mindfulness*.

No que concerne a outras formas que promovam o desenvolvimento do *mindfulness*, para além da prática de meditação e dos exercícios relacionados com a mesma, a investigação ainda é reduzida.

Hafenbrack (2017), refere que para induzir um estado de *mindfulness* não tem necessariamente de se recorrer à meditação. O autor destaca três exemplos: os exercícios de treino criados por um treinador de basquetebol (simulação de situações de jogo sem utilizar a comunicação verbal e com a luminosidade do campo reduzida), com o objetivo de evocar a atenção dos jogadores, “para que estivessem mais presentes mentalmente” (Gelles, 2015, cit in Hafenbrack, 2017); as checklists dos pilotos das linhas aéreas que têm como objetivo evitar distrações em momentos cruciais do voo (Gawande, 2010, cit in Hafenbrack, 2017); e o formato das plantas das estruturas nucleares que são constantemente alteradas para que os operadores não tendam a entrar em “piloto-automático” psicológico cometendo erros por falta de atenção (Levinthal & Rerup, 2006, cit in Hafenbrack, 2017; Schulman, 1993, cit in Hafenbrack, 2017).

Será importante referir que os exemplos de Hafenbrack estão dentro de uma perspetiva do *mindfulness* enquanto estado, ou seja mostram possíveis formas de evocar o estado de *mindfulness*. Contudo não foram encontrados estudos que permitam revelar se estes exemplos, ou exemplos semelhantes, promovem o desenvolvimento do nível de *mindfulness* enquanto traço (nível que é aferido pelas escalas de avaliação abordadas no capítulo anterior).

O presente estudo tenta explorar esta lacuna investigando a existência de uma associação entre as atividades que não a meditação e o nível individual de *mindfulness*. Foi questionado aos participantes se praticavam alguma atividade que na perceção dos mesmos promove os benefícios da meditação e qual a regularidade com que praticavam. Esta informação foi confrontada com a média do nível de *mindfulness* das pessoas que responderam afirmativamente à questão. Desta forma foi possível verificar a relação entre a prática de determinada atividade, a sua regularidade e o nível de *mindfulness* da pessoa que a pratica.

2.1.4 Programas de desenvolvimento de *mindfulness*

Com o objetivo de reduzir os níveis de dor, doença e stress em populações clínicas através da meditação *mindfulness*, começaram a ser testados padrões de intervenção, dos quais faziam parte por exemplo: o tipo de meditação, o tempo de cada sessão, e o período mínimo para que se pudessem verificar efeitos positivos. Deste processo Jon Kabat-Zinn (1982, cit in Bishop et al., 2004) cria o primeiro programa de *mindfulness* - *mindfulness-based stress reduction* (MBSR).

O MBSR foi originalmente desenvolvido para lidar com a dor crónica (Kabat-Zinn, 1982, cit in Bishop et al., 2004) mas com o tempo foi sendo adaptado e aplicado a outros contextos mostrando-se eficiente na redução da morbilidade psicológica, associada também à doença crónica, distúrbios emocionais e distúrbios comportamentais (Kabat-Zinn, 1998, cit in Bishop et al., 2004). A popularidade do MBSR foi crescendo (Bishop, 2002) e vários estudos com base neste programa começaram a surgir, com evidência na redução da morbilidade psicológica associada à doença médica, mitigação do stress e aumento do bem-estar emocional em amostras não clínicas (Bishop et al., 2004). Adaptado a partir do MBSR surge o *mindfulness-based cognitive therapy* (MBCT) (Teasdale et al., 1995, cit in Ivanowski & Malhi, 2007), que combina o treino em meditação *mindfulness* com terapia cognitiva e foi desenvolvido com o objetivo de reduzir o rácio das recaídas em indivíduos com depressões recorrentes, através da prevenção dos padrões de pensamento depressivo que estavam presentes em episódios anteriores.

Com o avanço da investigação no tratamento psicológico outros programas começaram a ser criados com abordagens ao *mindfulness*. O *Dialectical Behavior Therapy* (DBT) (Scheel, 2000, cit in Ivanowski & Malhi, 2007), que promove o treino da meditação *mindfulness* com o propósito de fomentar a tolerância afetiva, é uma abordagem que, através dos primeiros estudos, revelou uma diminuição da automutilação e do comportamento suicida em pacientes cronicamente suicidas e com distúrbios de personalidade (Linehan et al., 1991, cit in Bishop et al., 2004). Na base desta abordagem está a perspetiva dialética em relação às experiências e interações do indivíduo com o outro e do indivíduo consigo mesmo, tendo especial foco na validação da experiência individual, na relação terapêutica e no treino das capacidades (Scheel, 2000, cit in Ivanowski & Malhi, 2007). O *Acceptance and Commitment Therapy* (ACT) é um programa que incorpora a aceitação, o *mindfulness* e a clarificação de valores comportamentais, onde os indivíduos são encorajados a aceitar eventos internos enquanto trabalham na criação de novos objetivos comportamentais (Heyes, Strosahl e Wilson, 1999, cit in Ivanowski & Malhi, 2007; Gaudiano e Herbert; 2006, cit in Ivanowski & Malhi, 2007).

Também os serviços militares dos Estados Unidos da América usaram a abordagem do *mindfulness* para reforçar o bem-estar mental durante os treinos. Criaram o programa *Mindfulness-Based Mind Fitness Training* (MMFT), que visava reforçar a capacidade de resiliência e a redução dos efeitos dos estímulos causadores de stress (Reb e Choi, 2014).

Estas abordagens envolvem um programa rigoroso de treino em meditação para cultivar a capacidade de evocar e aplicar o *mindfulness* no dia-a-dia aumentando o bem-estar emocional

e a saúde mental. As abordagens *mindfulness* não são consideradas técnicas de relaxamento ou de gestão do estado de espírito ou do humor mas sim uma forma de treino mental para reduzir a vulnerabilidade cognitiva e os modos de mente reativos que por si só têm o potencial para intensificar o stress, o sofrimento emocional e perpetuar a psicopatologia (Bishop et al., 2004). O tempo necessário para que se comecem a verificar benefícios tem sido continuamente a razão de alguns estudos. Um dos estudos mais recentes é o de Williams et al. (2007) que demonstrou que a prática diária num período de oito semanas é suficiente para constatar resultados. Assim, estes programas, têm normalmente a duração de oito semanas e contemplam um treino diário constituído por sessões de meditação e exercícios que orientam a atenção para o momento presente.

Conforme abordado nos capítulos anteriores muitas das investigações nesta área propõem demonstrar que o *mindfulness* pode ser desenvolvido através da meditação. E normalmente estas investigações são realizadas introduzindo programas de treino como o MBSR e o MBCT, que em última instância ajudam as pessoas a alcançar níveis mais elevados de bem-estar. Assim, os investigadores, ao adaptarem estes programas às suas investigações, focam-se não só no desenvolvimento do estado de *mindfulness* através da meditação mas também nos *outcomes* específicos associados à saúde e ao bem-estar (Sutcliffe, Vogus e Dane, 2016).

2.1.5 Benefícios da meditação e *mindfulness* na saúde

A depressão está a ter um forte impacto no mundo moderno. Segundo Williams e Penman (2011) a Organização Mundial de Saúde refere que 10 por cento da população é clinicamente deprimida e calcula que a depressão se irá impor globalmente como o segundo maior problema de saúde pública na próxima década, representando um peso maior do que as doenças cardíacas, a artrite e muitas formas de cancro. Segundo Zissook e os seus colegas (2007), a depressão era uma doença que maioritariamente atingia as pessoas a partir dos 50 anos de idade, agora afeta a maior parte das pessoas, pela primeira vez, por volta dos 20 anos de idade. O autor refere também que um número substancial de pessoas começa a sofrer dela na adolescência.

Klein (2010) afirma que a depressão pode persistir, uma vez que os estudos indicam que entre 15 a 39 por cento dos pacientes mantêm a depressão passado um ano. O mesmo autor refere que cerca de um quinto continua deprimido durante dois anos ou mais, o que já passa a ser considerada depressão crónica. Williams e Penman (2011) referem que a depressão tem

tendência a voltar, alguém que já esteve deprimido uma vez tem 50% de hipóteses de ter uma recorrência, mesmo que tenha havido recuperação total.

A ansiedade também está tornar-se comum e crónica na sociedade (Williams & Penman, 2011). Um estudo de Twenge (2000, cit in Williams & Penman, 2011) compara os níveis médios de ansiedade da década de 2000 com os da década de 50. Os resultados revelam que os níveis de ansiedade em crianças e jovens na década de 2000 seriam considerados clínicos na década de 50: “Com este padrão a evoluir, daqui a algumas décadas podemos dizer que a depressão, a ansiedade e a infelicidade serão vistas como uma condição humana normal, em vez da felicidade e da satisfação“ (Williams & Penman, 2011).

Investigações com a intervenção do programa MBTC mostraram o impacto que o treino de *mindfulness* pode ter na prevenção e redução da depressão. Teasdale e colegas (2000) realizaram um estudo e replicaram-no em diversos locais. Os resultados foram convergentes em todos os locais onde o estudo foi replicado e revelaram que o treino de *mindfulness* produz uma redução significativa dos níveis de recaídas nas grandes depressões recorrentes. Num estudo posterior, liderado por Ma e Teasdale (2004), foi revelado pela primeira vez que um tratamento psicológico para a depressão, ministrado enquanto as pessoas ainda estão bem, pode evitar recaídas. Esta investigação mostrou que o treino de *mindfulness* reduziu significativamente as hipóteses de sofrer de depressão e diminui a probabilidade de recaída em cerca de 40 a 50 por cento em pessoas que sofreram anteriormente três ou mais episódios depressivos. O estudo de Baer et al., (2006) mostrou resultados que indicavam que a ansiedade, a depressão e a irritabilidade diminuem com sessões regulares de meditação. Kenny et al. (2007, cit in Williams & Penman, 2011), também sugerem que o *mindfulness* pode ser uma estratégia eficaz para aqueles cuja depressão não está a responder a outras abordagens, tais como a medicação antidepressiva ou a terapia cognitiva. Kuyken e colegas (2008) realizaram um estudo no qual o grupo de controlo manteve a toma de antidepressivos e o grupo de intervenção substituiu os antidepressivos por um curso de MBTC. Os resultados revelaram que as pessoas que deixaram os antidepressivos e que, em substituição, fizeram o curso de MBTC, apresentaram resultados tão bons ou melhores do que as pessoas que mantiveram a medicação.

No que concerne aos antidepressivos, um estudo de Godfrin et al. (2010), sugere que também se pode recorrer ao *mindfulness* enquanto as pessoas ainda estão a tomar medicação. Nesse estudo verificou-se que o treino de *mindfulness* reduzia as hipóteses de recaída de depressão de 68 para 30%, mantendo a toma dos antidepressivos.

A influência da meditação na mortalidade também foi alvo de estudo. Schneider e os seus colegas (2005) descobriram que a prática de meditação levou a uma redução significativa da mortalidade. Durante um período de 19 anos em que o estudo decorreu observou-se que o grupo que realizou a meditação mostrou uma taxa de mortalidade 23% menor que o grupo de controlo. Registou-se uma descida de 30% na taxa de mortalidade cardiovascular e uma diminuição de 49% na taxa de mortalidade por cancro no grupo de meditação, em relação ao grupo de controlo.

Alguns estudos demonstraram que as pessoas que meditam regularmente são mais felizes e têm maiores níveis de satisfação com a vida. (Ivanowski & Malhi, 2007; Shapiro et al., 2008). Hick e colegas (2008) mostraram que os aumentos da prática de meditação influenciaram aumentos da satisfação nas relações pessoais que estão fortemente associadas à felicidade. Jha e colegas (2007) encontraram evidência de melhorias na memória, diminuição dos tempos de reação e aumento do vigor físico e mental, características também associadas a pessoas mais felizes. Estes factos têm enorme significado médico uma vez que a felicidade e a satisfação com a vida estão associadas a estilos de vida mais saudáveis (Fredrickson & Joiner, 2002).

Fredrickson e a sua equipa (2008) mostraram que a meditação focada na bondade em relação a si próprio e aos outros incrementa as emoções positivas que, por sua vez, contribuem para a sensação de ter maior gosto pela vida. Neste estudo, os meditadores desenvolveram vontade de viver com um propósito e os sentimentos de isolamento e alienação mostraram-se mais fracos, tal como os sintomas de doenças como dores no peito, dores de cabeça, congestão e fraqueza.

No estudo de Shroever e Brandsma (2010), os resultados mostraram que o aumento de humor e bem-estar positivos estão diretamente relacionados com um maior estado consciente durante as atividades diárias e de rotina. Os participantes mostraram-se mais atentos aos estímulos e às experiências, agindo de modo menos automático. Williams e Penman (2011) referem que a diminuição do humor negativo está intimamente relacionada com a aceitação dos próprios pensamentos e emoções sem criar qualquer julgamento e com uma abordagem de abertura e curiosidade para com os sentimentos dolorosos. E conforme abordado nos capítulos anteriores este é um fator basilar da grande maioria das definições de *mindfulness*.

A autonomia também é positivamente influenciada pelos aumentos dos níveis de *mindfulness*. As pessoas que revelam níveis mais elevados de *mindfulness* tornam-se mais empenhadas em atividades que requerem maior autonomia (Williams & Penman, 2011). Isto é, “não fazem as

coisas porque os outros querem, ou não se empenham em tarefas só para parecer bem aos outros, nem para os ajudar a sentirem-se melhor consigo próprios” (Williams & Penman, 2011). Em vez disso, aqueles que são mais conscientes passam mais tempo a fazer atividades em relação às quais atribuem verdadeiro valor, ou simplesmente consideram divertidas ou interessantes (Brown & Ryan, 2003).

2.1.6 Mindfulness em contexto profissional e nas organizações

Os programas de *mindfulness* nas organizações têm sido dinamizados através de dois tipos de práticas: de uma forma geral, através da prática base do *mindfulness* - exercícios de focar a atenção na respiração e no corpo - e de uma forma mais específica e direcionada, aplicando o conceito do *mindfulness* a funções específicas do local de trabalho, como por exemplo atenção plena no envio de *e-mails*, na comunicação, na liderança, nas pausas ou reuniões - *mindful emailing*, *mindfulness communication*, *leading mindfully*, *mindful breaks* ou *mindfull meetings*. Estas práticas estão orientadas para ajudar os colaboradores a integrar o *mindfulness* no seu dia-a-dia (Hulsheger et al., 2012, cit in Reb e Choi, 2014).

O contexto social, altamente dinâmico, que se vive nas organizações torna os efeitos da prática de *mindfulness* nas relações interpessoais extremamente relevantes. Um importante domínio nesta esfera é a liderança. Reb, Narayanan e Chaturvedi (2014) examinaram o impacto que o nível de *mindfulness* dos líderes de uma organização tem sobre a performance e o bem-estar dos empregados. O nível de *mindfulness* dos líderes foi medido através da MAAS enquanto os seus subordinados foram avaliados nos níveis de cansaço emocional, equilíbrio vida privada-trabalho, satisfação das necessidades psicológicas, satisfação no trabalho, performance no trabalho, performance na tarefa, desvio e comportamento de cidadania organizacional. Os resultados foram aferidos através do autoavaliação dos subordinados e também pela avaliação do respetivo supervisor. O estudo mostrou que o nível de *mindfulness* dos líderes estava positivamente associado aos níveis de bem-estar e de performance dos seus subordinados. Desta forma os autores sugerem que o *mindfulness* permite aos líderes criar melhores relações com os seus subordinados, estando mais próximos destes e em maior sintonia. Em resultado disso, conseguem estar mais atentos às necessidades individuais dos seus subordinados dando espaço para haver colaboradores mais satisfeitos e com níveis de performance superiores.

Os efeitos que o *mindfulness* revela para melhorar as relações interpessoais não interessam apenas à liderança, são relevantes noutras situações de interação como a comunicação e a

negociação. Kopelman e colegas (2012) referem que a capacidade para melhor regular as emoções nas negociações pode elevar os resultados das negociações. Em coerência com esta teoria, Reb e Narayanan (2014) examinaram os efeitos do *mindfulness* nos resultados de negociações, em negociações distributivas, e encontraram evidência de que os participantes que praticaram *mindfulness* antes das negociações conseguiram resultados superiores em relação ao grupo de controlo. Contudo, resultados diferentes foram revelados numa investigação liderada por Hafenbrack, Barsade e Kinias (2014). Os autores pretendiam investigar qual a influência de uma meditação, de 9 ou 15 minutos focada na respiração, nos resultados objetivos e subjetivos de uma negociação. Apesar de o estudo ter revelado uma diminuição do estado de ansiedade, da ira e do afeto negativo (*negative affect*), verificou-se uma redução dos resultados da negociação objetiva e não se verificou influência nos resultados da negociação subjetiva.

No que concerne aos efeitos do *mindfulness* no stress laboral, Shapiro e os seus colegas (2004) conduziram um estudo para testar o efeito de um programa MBSR nos níveis de *burnout*, stress psicológico e capacidade de atenção em profissionais de enfermagem. Os participantes foram aleatoriamente distribuídos em dois grupos, grupo de intervenção e o grupo de controlo, e ambos foram avaliados antes da intervenção e imediatamente após o fim do programa. O grupo de intervenção foi avaliado uma vez mais 3 meses depois do final do programa. Este estudo evidenciou que o grupo intervencionado com o programa de *mindfulness* mostrou efeitos positivos no cuidado pessoal - *self-care*, na compaixão, gestão do stress e redução do *burnout*.

Um estudo de Manocha et al. (2011) explorou os efeitos da meditação no nível de stress e de ansiedade no local de trabalho. Este estudo expunha 178 participantes, divididos em três grupos (meditação, relaxamento e grupo de controlo), a um programa de desenvolvimento de *mindfulness*. Os participantes teriam de ser trabalhadores a full-time com, pelo menos, trinta horas de trabalho por semana e deveriam comprometer-se com as exigências do programa que consistia em sessões de grupo de uma hora, duas vezes por semana e uma prática independente duas vezes por dia, com a duração entre dez a vinte minutos. Os participantes eram avaliados antes e depois do programa na sua tensão psicológica, estado de ansiedade e na subescala de depressão-desânimo. Os resultados mostraram melhorias significativas dos níveis de tensão psicológica e de depressão-desânimo no grupo de meditação em relação aos outros dois grupos, relaxamento e controlo.

Noutro estudo Manocha et al. (2009), testaram o bem-estar psicológico em profissionais de medicina, aos quais foram ensinados skills de meditação com o intuito de diminuir as correntes

de pensamentos criadas pela mente. Os resultados evidenciaram que os participantes que relataram que estavam menos perdidos em pensamentos, também experienciaram níveis mais baixos de stress psicológico.

Stanley e colegas (2011) conduziram um estudo com o objetivo de determinar o impacto do MMFT no nível de *mindfulness* auto-relatado e nos níveis de stress percebidos. Os investigadores avaliaram os participantes antes e depois da intervenção. O que distingue este estudo da maior parte dos outros é que, uma vez que a maioria dos exercícios destes programas são desenhados para serem realizados em grupo, a avaliação dos efeitos do treino é realizada ao nível individual e de grupo. Grande parte dos estudos foca apenas os resultados a nível individual. Foram então recrutados participantes da mesma unidade militar divididos em dois grupos, grupo de controlo e o grupo participante no MMFT. Tal como o MBSR, o MMFT consistia em duas sessões de grupo de uma hora por semana durante oito semanas e um seminário de um dia inteiro. Ao nível individual os participantes comprometiam-se a trinta minutos de prática diária. Durante a terceira e a quarta semana, cada pessoa discutia o seu progresso com o instrutor numa entrevista de 15 minutos. Os resultados mostraram que os participantes que passaram mais tempo envolvidos na prática tinham maior nível de *mindfulness* e esses aumentos estavam associados à diminuição do stress percebido. Ao nível individual os participantes descreveram um aumento da capacidade de foco e concentração na execução de tarefas, aumento de *self-awareness* e regulação emocional e um enriquecimento das relações interpessoais. Ao nível de grupo, os participantes no MMFT relataram melhorias na comunicação e coesão dentro da equipa o que resultou também num comportamento mais cooperativo, delegação de tarefas mais efetiva e eficácia ao nível geral da equipa. Os líderes que relataram maior *self-awareness* também se mostraram mais disponíveis a ouvir *feedback*.

Colocando a hipótese de o *mindfulness* estar relacionado positivamente com o *work engagement* através do *authentic functioning*, Leroy et al. (2013), em associação com o instituto de *Mindfulness Training*, recolheram uma base de dados durante o período de um ano a partir de seis organizações diferentes. Os participantes foram avaliados em três momentos: antes, imediatamente depois do programa terminar e quatro meses depois de o programa terminar. Foram formados oito grupos no total, 6 grupos experimentais e dois grupos de controlo. O treino foi baseado no programa MBSR, conduzido através de oito semanas com sessões semanais e práticas individuais diárias. O estudo pretendia investigar se o nível de *mindfulness* (atenção recetiva e consciente ao momento presente) estaria relacionado com os sentimentos de *engagement* (vigor, dedicação, absorção) no dia-a-dia, em ambiente de trabalho, e se o

mecanismo comportamental *authentic functioning* (estar mais aberto e menos defensivo nas interações interpessoais) poderia mediar esta relação. As relações foram testadas longitudinalmente (tendo em conta a sua variação ao longo do tempo) e estaticamente, *cross-sectionally* (tendo em conta apenas um momento no tempo). A única diferença nos resultados foi que, para o processo dinâmico o *authentic functioning* medeia totalmente os efeitos do *mindfulness* no *work engagement*, e para a relação estática um nível mais alto de *mindfulness* aumenta o *engagement* diretamente.

Se existem estudos cujos resultados relevam os benefícios que a prática de *mindfulness* poderá trazer às organizações também existe quem demostre a sua preocupação em relação aos prejuízos que esta pode causar. Hafenbrack (2017), no seu trabalho de investigação sobre a intervenção do *mindfulness* em contextos profissionais, dá conta dos efeitos negativos que poderão estar associados ao treino de *mindfulness* de longo prazo, ou seja, que potencia o aumento do nível de *mindfulness* enquanto traço. Hafenbrack refere que estes efeitos negativos poderão ocorrer particularmente “se esses treinos forem despidos de considerações morais e filosóficas como por exemplo qual a coisa certa a fazer?” (Farb, 2014, cit in Hafenbrack, 2017; Pulser & Loy, 2013, cit in Hafenbrack, 2017). Conforme tem vindo a ser abordado o aumento do traço de *mindfulness* pessoal faz a pessoa ficar mais atenta (*mindful*) no seu dia-a-dia, o que a torna mais focada no momento presente e menos no passado e no futuro. Segundo Hafenbrack (2017) este facto pode ser visto como um problema, uma vez que a capacidade para focar em estados de vida futuros e desejados é crucial para a motivação (Locke & Latham, 2006, cit in Hafenbrack, 2017; Zimbardo & Boyd, 1999, cit in Hafenbrack, 2017), focar nas experiências passadas promove a aprendizagem (Tesluk & Jacobs, 1998, cit in Hafenbrack, 2017) e a capacidade de uma pessoa se projetar mentalmente no passado ou no futuro pode também aumentar a perceção relacionada com o sentido da vida (Kray et al., 2010, cit in Hafenbrack, 2017; Waytz, Hershfield, & Tamir, 2015, cit in Hafenbrack, 2017).

O mesmo autor refere também que o *mindfulness* pode ser usado como forma de evitar situações desafiantes, desconectando com elas, que poderiam ser melhor servidas com pensamento crítico (Brendel, 2015, cit in Hafenbrack, 2017). Também refere que o próprio processo do divagar da mente pode ser benéfico para a facilitar a incubação de ideias criativas (Baird et al., 2012, cit in Hafenbrack, 2017) e para a performance, caso esse processo seja constituído por pensamentos focados na resolução de problemas.

Como solução para esta problemática, Hafenbrack (2017) sugere que o *mindfulness* deve ser usado no contexto de trabalho quando for necessário e no que for necessário. O autor considera que esta forma de aplicar o *mindfulness* no local (*on-the-spot*) tem benefícios em relação ao treino de longa duração, uma vez que permite às pessoas não estarem num estado de atenção plena (*mindful*) em situações em que o *mindfulness* seja contraproducente.

2.2 Bem-estar

2.2.1 O que é o bem-estar: visões e abordagens

Satisfeita a necessidade de sobrevivência, a felicidade é provavelmente a necessidade primordial com a qual o homem se tem debatido ao longo dos tempos (Silva, 2015). Aristóteles, já referia que a felicidade é o mais alto dos bens que a ação pode obter, e uma vez obtido, nada mais é desejado (Delle Fave et al., 2011). Os temas relacionados com a felicidade, o bem-estar e a qualidade de vida, têm sido alvos de um crescente interesse por parte da comunidade científica, no sentido de compreender os mecanismos que suportam a percepção e conceção de ser feliz (Silva 2015).

Conforme referenciado por alguns investigadores (e.g., Ryan & Deci, 2001; Delle Fave et al., 2011), o bem-estar e a felicidade são regularmente tratados como sinónimos na literatura académica. Neste contexto, o termo “felicidade” é normalmente substituído pela noção de bem-estar (Diener, 1984; cit in Wright & Cropranzano, 2000). A noção de bem-estar, mais especificamente o bem-estar subjetivo, é visto como o conceito que agrega componentes como o afeto positivo e negativo, a satisfação com a vida, o equilíbrio hedónico, o sentimento de realização e o stress (Kim-Prieto et al., 2005). O bem-estar subjetivo tem em conta a avaliação afetiva (emoção) e cognitiva (pensamento) acerca da vida do indivíduo, o que abrange não só experiências momentâneas, específicas e concretas, como também os julgamentos acerca da situação ou percurso de vida, num sentido mais global e abstrato (Kim-Prieto et al., 2005).

Martin (2005) refere que uma definição possível e reconhecível à maioria dos cientistas e filósofos, que estudam profissionalmente o tema, é que o bem-estar é um estado mental composto por três elementos distintos - o afeto positivo (prazer): a presença de estados de espírito ou emoções agradáveis e positivas, como o prazer, o contentamento, a alegria, a exaltação, o êxtase; a ausência de afeto negativo (ausência de desprazer): ausência de estados

de espírito ou emoções desagradáveis e negativas, como a tristeza, a ansiedade, o medo, a ira, a culpa, a inveja ou a vergonha; e a satisfação: reflexão sobre se está satisfeito com a vida em geral e com aspetos da vida, como as relações pessoais, a carreira ou capacidades físicas.

Assim, pode dizer-se que o nível de bem-estar é uma combinação da forma como nos sentimos - dimensão afetiva: experimentar prazer e não experimentar desprazer - e da forma como pensamos - dimensão cognitiva: satisfação com a vida.

A distinção entre a dimensão afetiva e cognitiva é também uma das referências para a distinção entre as duas grandes abordagens do bem-estar: a hedónica - que explora os aspetos qualitativos do bem-estar, ou seja as emoções e por isso está relacionada com a dimensão afetiva - e a eudaimónica - relacionada com o potencial humano, realização pessoal e criação de sentido, avalia quantitativamente o grau de felicidade e de sentido nas várias esferas da vida, e como tal está relacionada com a dimensão cognitiva (Ryan & Deci, 2001; Delle Fave et al., 2011). Apesar das duas abordagens avaliarem o bem-estar, entendem o significado de estar bem de forma diferente e consequentemente têm metodologias distintas.

Segundo Ryan e Deci, (2001) o principal objetivo da abordagem hedónica é a maximização do prazer. É assim uma abordagem ligada às experiências de prazer, não só físico mas também relacionadas com a perceção acerca do que é bom na vida. Kahneman et al., (1999, cit in Silva 2015) referem que a psicologia hedónica é o estudo do que torna as experiências e a vida agradáveis ou desagradáveis.

Segundo a abordagem eudaimónica o bem-estar não está simplesmente relacionado com a experiência do prazer mas sim com o sentido da vida (Ryan & Deci, 2001). De acordo com esta visão, ter uma vida feliz está relacionado com um processo a longo-prazo de autodesenvolvimento (Delle Fave et al., 2011) e com o intuito de criar uma vida com significado (Silva, 2105).

Seligman (2003, cit in Martin 2005), entende o bem-estar como a condensação de todas as dimensões anteriormente abordadas mas estruturadas de forma diferente. Na sua perspetiva, a felicidade é composta por quatro dimensões: o prazer e a ausência de desprazer, que segundo o autor formam o que designa como Vida Agradável; a satisfação com a vida, relacionada com a realização de objetivos pessoais, que designa como Uma Boa Vida; e o significado, relacionado com servir uma causa maior, ou seja, maior do que o próprio, a qual designa como Vida

Significativa. Seligman (2003; cit in Martin 2005) refere ainda que quando uma pessoa que vive uma Vida Agradável, Uma Boa Vida e uma Vida Significativa atinge o que o autor designa por Vida Plena.

2.2.2 Efeitos do *mindfulness* no bem-estar: evidências obtidas através imagiologia

Muitas tradições filosóficas, espirituais e psicológicas enfatizam a importância da qualidade da consciência para a manutenção e aumento do bem-estar (Wilber, 2000). Apesar disso, é fácil não atribuir a devida importância à consciência no bem-estar humano porque trabalhamos diretamente os seus principais componentes, a atenção e o *awareness* (Brown & Ryan, 2003).

Brown e Ryan (2003) referem que um atributo da consciência que tem sido muito discutido em relação ao bem-estar é o *mindfulness*. O *mindfulness*, ao captar a qualidade da consciência que é caracterizada pela clareza e vivacidade da experiência no momento, está em contraste com o *mindlessness*, estados menos “despertos” ou mais reativos que se tornam crônicos. O *mindfulness*, conforme temos visto, é importante para libertar as pessoas de pensamentos e hábitos automáticos, padrões de comportamento não saudáveis e assim representar um papel preponderante na regulação do próprio comportamento, que está associada ao aumento do bem-estar (Ryan & Deci, 2000). Assim, adicionando clareza e a vivacidade às experiências, o *mindfulness* pode também contribuir para o bem-estar e felicidade de forma direta (Brown & Ryan, 2003).

Grande parte dos estudos empíricos evidenciam que há associação entre o *mindfulness* e o bem-estar. O *mindfulness* prediz estados emocionais positivos, ajuda na gestão do stress (Brown & Ryan, 2003) e na regulação emocional (Arch & Craske, 2006), que por sua vez são dimensões que determinam o bem-estar.

Com os recentes avanços científicos é possível observar os efeitos positivos que a prática de *mindfulness* tem no nosso cérebro. A ciência da imagiologia permite captar as zonas do cérebro associadas a estes efeitos positivos, como a felicidade, a empatia e a compaixão, a tornarem-se mais fortes e ativas à medida que as pessoas meditam (Williams & Penman, 2011).

Segundo Williams e Penman (2011), esta noção é relativamente recente dado que durante muitos anos se assumiu que todo o ser humano nascia, ou desenvolvia em tenra idade, um estado

emocional padrão que o condicionava e determinava até que ponto podia ser feliz. Assumia-se que algumas pessoas nasciam com boa disposição e outras com menos boa, estando esse grau de disposição pré-estabelecido nos genes ou gravado durante a infância. Acreditava-se também que embora grandes acontecimentos na vida pudessem alterar significativamente o nível de disposição padrão da pessoa, voltaríamos sempre ao ponto pré-estabelecido.

Porém, através de um estudo de Davidson (2004, cit in Williams & Penman, 2011), esta evidência até então dada como certa foi abalada. Nesse estudo, baseado na relação entre a atividade elétrica nos córtices pré-frontais direito e esquerdo, veio mostrar que quando as pessoas estão emocionalmente perturbadas (e.g., zangadas, ansiosas ou deprimidas) o córtex pré-frontal direito ilumina-se mais do que a parte equivalente do cérebro do lado esquerdo. Quando as pessoas estão com disposição positiva (e.g., felizes, entusiasmadas e cheias de energia) o córtex pré-frontal esquerdo ilumina-se mais que o direito. Desta forma seria possível prever o humor, se a relação tender para a esquerda provavelmente são experienciados estados mais felizes, alegres e com mais energia, Davidson (2004, cit in Williams & Penman, 2011) chamou-lhe sistema de “aproximação”, se mudar para a direita, há mais probabilidades de experienciar estados de depressão, desanimo e falta de energia, sendo este o sistema “a evitar”.

Através da possibilidade de medir a felicidade a partir da observação da atividade elétrica dos dois hemisférios, Davidson e colegas (2003) descobriram que o treino do *mindfulness* permitia às pessoas libertarem-se do ponto médio emocional pré-estabelecido, revelando a possibilidade de alterar permanentemente o nível de felicidade subjacente para melhor.

A partir de uma amostra de trabalhadores biotécnicos, foi implementado um programa de *mindfulness* com o objetivo de aferir o efeito deste treino nos estados emocionais do grupo. Os resultados foram significativos, os trabalhadores ficaram mais felizes, menos ansiosos, com mais energia e cada vez mais interessados no trabalho e o índice de ativação do cérebro foi coerente com esses resultados, o córtex pré-frontal esquerdo iluminou-se mais que o direito. O estudo revelou ainda que a disposição positiva manteve-se mesmo depois dos participantes terem sido expostos a música lenta e deprimente e a memórias do passado que os deixavam tristes (Davidson et al., 2003).

Estes resultados permitiram mostrar que a prática de *mindfulness* estava associada a aumentos dos níveis de felicidade em geral e reduzia os níveis de stress o que se refletia no funcionamento do cérebro dos trabalhadores biotécnicos. Este trabalho de investigação revelou ainda outra

vantagem. Os resultados evidenciaram um fortalecimento dos sistemas imunitários dos participantes. Os investigadores inocularam o vírus da gripe dos alvos do estudo e mais tarde mediram a concentração de anticorpos lutadores contra a doença que eles tinham produzido. Aqueles que haviam mostrado maior atividade elétrica do lado esquerdo do cérebro, correspondente a estados emocionais positivos, também revelaram um maior reforço do sistema imunitário.

Noutro estudo, Lazar e colegas (2005) descobriram que se as pessoas continuassem a meditar durante vários anos, estas mudanças positivas lhes alteravam a própria estrutura física do cérebro. A investigação científica com base na ressonância magnética funcional demonstrou que a ínsula, que faz parte do sistema límbico e tem como principal função a regulação emocional (Craig, 2004, cit in Williams & Penman, 2011), regista um aumento de energia através da meditação (Farb et al., 2007, cit in Williams & Penman, 2011). Este aumento de energia tem um impacto significativamente positivo na gestão das emoções e na subjacente inteligência emocional o que significa que, com o tempo de prática, torna-se maior a possibilidade de emergirem sentimentos de felicidade e bem-estar.

2.3 Satisfação no Trabalho

2.3.1 Definições da satisfação no trabalho

Não existe um total consenso dentro da literatura académica em relação à definição de satisfação no trabalho. Um dos primeiros e mais influentes autores a teorizar sobre o tema foi Herzberg (1966), que através da sua teoria de satisfação no trabalho, propõe que a avaliação desta deve estar assente em duas categorias, a intrínseca, que está relacionada com as tarefas da função em si, e extrínseca, relacionada com o ambiente e condições de trabalho a que um trabalhador está sujeito. Herzberg (1966) entende que a satisfação e a insatisfação podem ser entendidas como dois fenómenos distintos: os fatores de higiene (e.g., segurança no trabalho, condições de trabalho, salário, benefícios adicionais) não promovem a satisfação no trabalho, apenas asseguram que o empregado não fica insatisfeito; os fatores de motivação (e.g., reconhecimento, dar responsabilidade, crescimento profissional) promovem a satisfação no trabalho.

Por outro lado, outros autores (Locke, 1969; Begley & Czajka, 1993, cit in Marqueze & Moreno, 2005; Elovainio et al., 2000, cit in Marqueze & Moreno, 2005) consideram que a satisfação e a insatisfação no trabalho não podem ser dissociadas. Segundo estes autores a satisfação e a insatisfação são a mesma característica mas em polos opostos, em que a satisfação está num extremo e a insatisfação noutra (Martinez, 2002, cit in Marqueze & Moreno, 2005). Por exemplo, Locke (1969), definiu satisfação no trabalho como estado emocional agradável ou positivo resultante da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou da forma como vê os seus valores realizados através dessa atividade. Locke distingue valores de necessidades: as necessidades estão associadas à sobrevivência e ao bem-estar do indivíduo, e são inatas e comuns a todos; os valores são diferentes de pessoa para pessoa, pois vão ao encontro do que o indivíduo deseja e mais valoriza. Locke (1976), referiu ainda que a variação dos níveis de satisfação no trabalho de um indivíduo influencia não só o próprio indivíduo, afetando aspetos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador, como toda a organização. A organização é influenciada uma vez que, tal como Spector (1997) refere, os níveis baixos de satisfação são indicadores de atitudes negativas em relação ao trabalho e que isso se reflete nos comportamentos, como a diminuição da eficiência e do absentismo.

Alguns autores definiram satisfação no trabalho olhando apenas pela perspectiva do contexto de trabalho. Por exemplo, Harris (1989), definiu-a como um sentimento geral que resulta da situação total do trabalho. Mais tarde, outros autores mostraram que poderão haver aspetos externos ao contexto de trabalho que também influenciam a perceção de satisfação, como é o caso de Fraser (1996), que a define como um estado pessoal, subjetivo, dinâmico constantemente influenciado por condições intrínsecas e extrínsecas ao trabalho e ao trabalhador.

No processo de definir o que é satisfação no trabalho outras características foram sendo levadas em conta. Para Rego (2001) a perceção de satisfação no trabalho está relacionada com o tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador está sujeito. Robbins (2002) define satisfação no trabalho como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza, considerando que o homem possui uma reação ativa às situações de trabalho que não o satisfazem levando-o a tomar atitudes de mudança. Esta conceção segue a perspectiva de Herzberg, pois aborda a satisfação e a insatisfação no trabalho como sendo fenómenos distintos, fatores como o ambiente, condições físicas de trabalho, recompensas, chefia, são fatores que têm apenas impacto na insatisfação. Robbins refere ainda que a satisfação no trabalho é aferida por uma combinação dos sentimentos positivos e negativos acerca do seu trabalho. Lu e colegas

(2005), por sua vez, sugerem que a satisfação no trabalho é um “*global feeling about the job*”, mais especificamente um conjunto de atitudes acumuladas e relacionadas entre si sobre vários aspetos do trabalho.

Voltando ao impacto que a satisfação no trabalho poderá ter a nível organizacional, Judge e colegas (2008) partilham desta visão, referindo que as organizações tentam atingir os seus objetivos dependendo principalmente da satisfação dos seus empregados. As organizações envolvem pessoas, então a satisfação no trabalho dessas pessoas pode determinar a performance e o sucesso organizacional (Riaz et al., 2010). A satisfação no trabalho motiva os empregados a desenvolver atitudes positivas relativamente ao seu trabalho e à organização, enquanto a insatisfação no trabalho leva as pessoas a ter atitudes negativas. É sabido que um empregado satisfeito é sempre alguém que traz benefícios à organização, por outro lado a insatisfação torna o empregado uma responsabilidade organizacional (Gozukara et al., 2015). A satisfação no trabalho é um constructo estabelecido e essencial que envolve a faceta intelectual, emocional e comportamental da vida pessoal e do contexto de trabalho de um indivíduo (Gozukara et al., 2015).

Dentro das diferentes conceções e definições de satisfação no trabalho, não é plenamente claro o que determina a satisfação no trabalho e quais poderão ser os seus impactos. Ainda assim, observando a literatura académica, a teoria dos afetos (positivo e negativo) de Weiss e Cropanzano, (1996) parece revelar-se uma determinante universalmente aceite para a satisfação no trabalho. Esta teoria defende que experienciar frequentemente o afeto positivo (associado ao prazer) conduz ao bem-estar e satisfação no trabalho, e que por oposição as experiências desagradáveis regulares levam ao stress, ansiedade e *burnout* (Bakker & Oerlemans, 2011, cit in Silva, 2015). Desta forma é provável que se atinjam níveis elevados de satisfação no trabalho quando se experiencia frequentemente o afeto positivo e muito raramente o afeto negativo.

Não obstante também é aceite que a satisfação no trabalho tanto pode ser promotora de determinados fatores como consequência dos mesmos. Pegando no exemplo da relação da satisfação com a performance: ter a capacidade de executar bem determinada tarefa proporciona satisfação, do mesmo modo, a satisfação também pode promover níveis mais elevados de performance (Csikszentmihalyi, 2013). Alguns estudos, com o objetivo de investigar a ligação da felicidade à performance, sugerem que as pessoas mais felizes conseguem alcançar maiores níveis de performance. Achor (2011), refere que a felicidade e o otimismo podem servir como “combustível” da performance. Tipicamente a felicidade no contexto profissional é vista pela

maior parte das pessoas como estando associada ao sucesso e não havendo sucesso profissional não pode haver felicidade. Mas segundo Achor (2011), a questão deve ser vista no sentido inverso, se as pessoas não se sentem felizes não podem ter sucesso. A felicidade é o ponto de partida e não a consequência do sucesso, ela influencia as nossas crenças, o nosso *mindset* que por sua vez influencia os nossos comportamentos.

Num estudo realizado numa escola de medicina, no qual médicos estagiários fizeram diagnósticos baseados na descrição de sintomas e historial clínico do paciente, foi encontrada evidência que sugere a importância da felicidade para a performance. Neste estudo, foi pedido a três grupos de médicos para fazerem a referida análise. Um grupo foi “preparado para sentir felicidade” antes do exercício, o outro foi pedido que lê-se determinados textos técnicos relacionados com a medicina em geral e a um terceiro, grupo de controlo, não foi pedido nada antes do exercício. Os resultados foram que o grupo de médicos “felizes” foram quase duas vezes mais rápidos a fazer o diagnóstico correto em comparação com o grupo de controlo, bem como conseguiram evitar mais eficientemente recorrer ao diagnóstico “âncora” (Estrada et al., 1997).

Noutro estudo conduzido por Seligman (2006), um grupo de vendedores recém-contratados foram avaliados de acordo com o seu nível de otimismo, o teste consistia em, após saber o nível de otimismo de cada um dos vendedores, seguir a sua performance durante três anos. Os 10 vendedores com valores mais elevados de otimismo no teste vieram a ter resultados 88% melhores que os 10 vendedores com níveis mais baixos. Este estudo permitiu concluir que vendedores otimistas conseguem ter performances entre 20 a 40% mais elevadas que vendedores pessimistas. O autor sugere que o “poder do otimismo” também tem impacto noutras profissões.

2.3.2 Efeitos do *mindfulness* na satisfação no trabalho e performance

A teoria dos afetos de Weiss e Cropanzano, (1996) sugere que o *mindfulness* poderá estar positivamente relacionado com a satisfação no trabalho, uma vez que, como abordado nos capítulos anteriores, o *mindfulness* desenvolve a capacidade para lidar com eventos negativos e de acordo com esta teoria, os eventos no trabalho são causa das reações afetivas do trabalhador que por sua vez predizem a satisfação no trabalho (Hülshager et al., 2013).

Glomb et al. (2011) também partilham da mesma visão e consideram que o *mindfulness* poderá estar relacionado positivamente com a satisfação no trabalho uma vez que promove o comportamento autodeterminado (*self-determined behavior*) - comportamento que é coerente com as necessidades e valores de cada pessoa. Ou seja, o *mindfulness* promove a redução do funcionamento automático (*automatic functioning*) - comumente apelidado de funcionamento em “piloto automático” - e do aumento da capacidade para dar atenção às experiências correntes, o que coloca os indivíduos em contacto com os seus valores e necessidades básicas (Shapiro et al., 2006), que por sua vez, segundo Hülsheger et al. (2013), poderá estar associado à satisfação no trabalho.

Num estudo onde se pretendia investigar a hipótese do *mindfulness* melhorar a satisfação no trabalho, Hülsheger et al., (2013) recolheram uma amostra de 219 trabalhadores que durante cinco dias foram respondendo a um diário onde era aferido o nível de *mindfulness* e a satisfação no trabalho. Neste estudo a satisfação no trabalho foi aferida através de uma escala de um item desenvolvida por Bono et al., (2007): “*At this moment, I am fairly satisfied with my job*”. Os resultados revelaram existir uma associação entre níveis mais elevados de *mindfulness* e a satisfação no trabalho a cada registo. Os níveis de *mindfulness* poderiam mudar ligeiramente a cada dia e a satisfação no trabalho acompanhou essas variações.

A investigação dos efeitos do *mindfulness* na performance no trabalho ainda é reduzida mas segundo Reb & Choi (2014) há boas razões para esperar tal impacto. O *mindfulness* melhora a atenção, o autocontrolo, alcance de objetivos (Brown & Ryan, 2003), que, por sua vez, estão associados à performance no trabalho. Glomb e os seus colegas (2011) sugerem alguns mecanismos de mediação segundo os quais o *mindfulness* pode influenciar diferentes dimensões da performance dos trabalhadores. Por exemplo, o aumento da memória pode levar a um aumento da capacidade de desempenhar funções sobre stress. O aumento dos níveis de determinação e persistência podem melhorar os comportamentos orientados por objetivos, a aprendizagem e a eficiência na tarefa. O *mindfulness* pode diminuir os comportamentos automáticos, levando a uma maior flexibilidade cognitiva aquando da reação a impulsos mentais (Siegel, 2010). No local de trabalho, isto pode significar um aumento da criatividade, com novas ideias e novas soluções uma vez que as habituais barreiras do pensamento são retiradas.

O potencial que o *mindfulness* revela para aumentar a capacidade de autorregulação permite aos colaboradores experienciar satisfação e eficácia não só no decorrer da execução das funções

relativas ao seu cargo como também fora dele. Por exemplo, Allen e Kiburz (2012) encontraram evidência de que os pais trabalhadores cujos níveis de *mindfulness* foram avaliados como elevados, também relataram maior equilíbrio na relação trabalho-família. A capacidade que a prática de *mindfulness* promove ao dissociar o indivíduo dos pensamentos que a sua mente cria, ou seja relativizar a identificação do “eu” com os seus próprios pensamentos, principalmente os negativos, protege o ego e conseqüentemente a autoestima (Kernis et al., 2000, cit in Reb & Choi 2014). Empiricamente a investigação sugere que o *mindfulness* pode evitar os decréscimos na performance causados pela pressão asfíxiante - *choking under pressure* (Slagter et al., 2007, cit in Reb & Choi 2014).

Shonin e colegas (2014) realizaram um estudo em Inglaterra com uma amostra de 133 gestores intermédios, dos quais 68 receberam intervenção de um treino de meditação de oito semanas com foco na atenção (*Meditation Awareness Training*) (MAT). Os autores queriam testar qual o impacto deste treino na performance no trabalho e no bem-estar no trabalho. A performance no trabalho foi avaliada segundo a escala *Role-Based Performance Scale* (RBPS) desenvolvida por Welbourne, Johnson e Erez, (1998) e o bem-estar no trabalho através dum constructo constituído pelas escalas *Work-Related Stress Indicator Tool* (WSIT) validada por Edwards et al. (2008), *Abridged Job in General Scale* (AJIGS) desenvolvida por Russel et al. (2004) e a *Depression, Anxiety, and Stress Scale* (DASS) desenvolvida por Lovibond e Lovibond, (1995). Os resultados mostraram melhorias do grupo que foi sujeito à intervenção do MAT em ambas as dimensões, performance no trabalho e bem-estar no trabalho.

Reb, Narayanan e Ho (2015) conduziram um estudo com o intuito de observar a relação entre dois aspetos do *mindfulness* - *awareness* e distração - e três dimensões da performance - desempenho na tarefa, comportamentos de cidadania organizacional e desvio (uma forma de performance negativa). Os aspetos do *mindfulness* foram aferidos através de auto-avaliação, e as dimensões da performance foram classificadas pelos superiores diretos dos empregados. Os resultados revelaram que o *awareness* está relacionado positivamente com o desempenho na tarefa e com os comportamentos de cidadania. Já a distração está relacionada negativamente com o desempenho na tarefa e com o desvio. Este estudo sugere assim que o *mindfulness* está relacionado com a performance dos trabalhadores, as dimensões específicas da performance e os aspetos do *mindfulness* estão fortemente relacionados entre si.

Shiba et al. (2015) lideraram uma investigação realizada no Japão que consistiu em dois estudos: o estudo 1 pretendia estimar a prevalência da prática de meditação e identificar as

características de quem pratica meditação; o estudo 2 pretendia analisar qual a associação entre prática de meditação e performance no trabalho. Os resultados do estudo 1 revelaram que o grupo de pessoas que meditava regularmente era 3,9 por cento da amostra total, este grupo tinham uma média de idades mais baixa, um nível mais elevado de educação, um rendimento por agregado familiar mais elevado, níveis de stress mais elevados e um índice de massa corporal mais reduzido em comparação com o grupo que não meditava. O estudo 2 revelou que a prática de meditação influenciou significativamente e positivamente todas as dimensões que constituíram o constructo performance no trabalho neste estudo - *work engagement*, performance no trabalho subjetiva e satisfação no trabalho.

3. Questões de Investigação

O presente estudo investiga se o nível individual de *mindfulness* influencia a satisfação no trabalho e o bem-estar geral, partindo da premissa de que estas últimas dimensões são valorizadas pelas organizações e pela gestão. Pretende-se ainda compreender o impacto que a prática regular de meditação e a prática regular de uma atividade, que na perceção dos participantes do estudo lhes proporciona os benefícios da meditação, tem no nível individual de *mindfulness*.

Desta forma emergem duas questões de investigação:

Questão de investigação 1

Estará a prática de regular de meditação e a prática regular de uma atividade, que de acordo com os participantes no estudo promove benefícios equivalentes aos da meditação, associadas a níveis mais elevados de *mindfulness*?

H1: A prática regular de meditação está associada a níveis mais elevados de *mindfulness*.

H2: A prática regular de uma atividade que promove benefícios equivalentes aos da meditação está associada a níveis mais elevados de *mindfulness*.

Questão de investigação 2

Estarão os níveis mais elevados de *mindfulness* associados a níveis mais elevados de satisfação no trabalho e de bem-estar?

H1: Níveis mais elevados de *mindfulness* estão associados a níveis mais elevados de satisfação no trabalho.

H2: Níveis mais elevados de *mindfulness* estão associados a níveis mais elevados de bem-estar.

4. Metodologia

4.1 Seleção da amostra

Para o presente estudo, uma característica relevante que a amostra recolhida deveria incluir seria um grupo significativo de pessoas que mantivesse uma prática regular de meditação. A meditação regular não é atualmente uma prática comum na população em geral - mesmo em culturas orientais como o Japão, a prevalência de meditação não chega aos 4 por cento, como mostra a já visitada investigação de Shiba et al. (2015) cuja parte de uma amostra de 30665 pessoas - pressupõe-se que na sociedade portuguesa em geral esta percentagem seja menor. Assim emergem alguns desafios na tentativa de conciliar dois fatores importantes: uma amostra que inclua um número de meditadores regulares significativo, capaz de trazer precisão aos resultados deste grupo específico; e ao mesmo tempo que a forma de recolha de informação deste grupo específico - dado ser uma população de difícil acesso - minimizasse o enviesamento estatístico.

Sendo uma população de difícil acesso, considerou-se que recorrer à técnica de amostragem por bola de neve seria o mais indicado a esta investigação. A técnica de amostragem por bola de neve permite mais eficácia na obtenção de uma amostra com as características pretendidas do que uma seleção aleatória onde um grande número de indivíduos podem ser descartados. A técnica da amostragem por bola de neve consiste em selecionar uma determinada amostra inicial constituída por indivíduos com determinadas características e pedir-lhes que convidem pessoas dentro da sua rede de contactos a colaborarem no estudo. Este processo permite, através das circunstâncias pessoais dos indivíduos selecionados para a amostra inicial, entrar em contacto com outras pessoas com as mesmas características.

4.1.2 Processo de seleção da amostra

Numa primeira fase foi identificado um grupo de pessoas heterogéneo em relação ao género, idade, habilitações literárias, profissão e sector profissional de trabalho. Pretendia-se obter uma amostra heterogénea no sentido de compreender se os impactos aqui estudados são universais ou se prevalecem em pessoas com determinadas características. Depois foi pedido às pessoas que constituíram a amostra inicial que, para além de participarem no estudo, convidassem pessoas pertencentes à sua rede de contactos a colaborar no estudo. Posteriormente foi

contactado um centro de meditação como intuito de convidar pessoas, dentro da sua rede de contactos, a participar no estudo.

4.2 Instrumentos de recolha de dados

Tendo em conta os objetivos desta investigação e mediante a análise da revisão da literatura, considerou-se que o instrumento mais adequado seria o questionário.

O questionário foi estruturado em cinco blocos, organizados da seguinte forma:

1. Dados demográficos/ Informações profissionais.
2. *Mindful Attention Awareness Scale* - MAAS (Brown & Ryan, 2003).
3. *Satisfaction With Life Scale* - SWLS (Diener et al. 1985).
4. *The Generic Job Satisfaction Scale* - GJSS (MacDonald & MacIntyre, 1997).
5. Regularidade da prática de meditação e de outras atividades.

Do primeiro bloco do questionário global faziam parte questões direcionadas para a recolha de dados sociodemográficos e informação profissional: género, idade, habilitações académicas, situação profissional e sector de atividade.

O nível de *mindfulness* dos participantes foi medido através da *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS; Brown & Ryan, 2003). A MAAS é uma escala acessível e de rápida aplicação que avalia, de forma global, a capacidade de um indivíduo estar atento e consciente à experiência do momento presente no dia-a-dia (Soler et al., 2012). Esta escala foi escolhida segundo os critérios: validade estatística; ser uma escala de um só fator, ou seja afere uma só dimensão; regularidade de uso em estudos anteriores; e extensão da própria escala.

Segundo Ruedy e Schweitzer (2010) a MAAS é a escala de *mindfulness* mais utilizada em estudos, tendo sido inclusivamente validada para diferentes populações (Brown & Ryan, 2003; Carlson & Brown, 2005, cit in Ruedy & Schweitzer, 2010; MacKillop & Anderson, 2007, cit in Ruedy & Schweitzer, 2010) e em diferentes línguas (Soler et al., 2012). É também considerado um instrumento fidedigno uma vez que apresenta um valor de Chronbach's de $\alpha=0,87$ (Brown & Ryan, 2003) e $\alpha=0,89$ na validação espanhola (Soler et al., 2012).

A MAAS é composta por quinze itens dos quais fazem parte, por exemplo, “tenho dificuldade em permanecer focado/a no que está a acontecer no presente” e “parece que ‘funciono em piloto automático’, sem muita consciência do que estou a fazer.” Os participantes indicavam o quão regularmente experienciavam cada um destes itens usando uma escala de Likert de 6 pontos com as referências de “Quase Sempre” a “Quase Nunca”.

A *Satisfaction With Life Scale* - SWLS (Diener et al., 1985) foi utilizada no presente estudo para medir a satisfação global com a vida ou seja o bem-estar subjetivo. É uma escala que parte de uma abordagem hedónica do bem-estar. O que destaca a SWLS em relação a outras escalas de medição do bem-estar subjetivo, é o facto de esta conseguir isolar melhor a satisfação global com a vida, ou seja, a influência de outras dimensões como o afeto positivo ou a solidão são mitigadas (Diener et al., 1985). Barros e colegas (2008) referem que a SWLS é, entre as escalas de satisfação com a vida, a mais utilizada para verificar respostas a determinados transtornos e eventos causadores de stress. Segundo os mesmos autores, é também a escala mais usada em estudos efetuados a partir de contextos culturais diferentes, o que demonstra a sua consistência, uma vez que é mitigado um possível enviesamento criado pelas diferentes características que as diferenças culturais determinam.

Segundo Diener et al. (1985), a SWLS mostrou-se uma escala com propriedades psicométricas favoráveis, incluindo consistência interna e fiabilidade altas. Os mesmos autores referem que a SWLS é adequada para utilizar com diferentes grupos etários, facto que se revelou importante para o presente estudo que pretendia recolher uma amostra com estas características. A SWLS é composta por cinco itens, avaliados segundo uma escala de *Likert* de 7 pontos em que os extremos correspondem a 1 - discordo completamente e 7 - concordo completamente. Foi utilizada a validação para português, realizada por Silva (2015).

A *Generic Job Satisfaction Scale* (Macdonald & MacIntyre, 1997) foi a escala utilizada para medir a satisfação no trabalho. Apesar da consistência interna ser razoável, valor de Chronbach's $\alpha = 0,77$, é uma escala que se manifesta fiável para medir amostras muito heterogéneas. Neste sentido, esta escala também se mostrou-se adequada à presente investigação.

Segundo MacDonald e MacIntyre (1997), a GJSS foi validada a partir de uma amostra com uma grande variedade de profissões, o que a torna relevante para medir qualquer profissão ou cargo. A validação desta escala revelou não existirem diferenças significativas nas médias entre

gêneros e entre grupos etários dos 20 aos 60, torna-a ainda mais consistente para amostras muito heterogêneas. Além disto, é uma escala acessível e prática. A GJSS é constituída por 10 itens como por exemplo, “sou reconhecido quando faço um bom trabalho” e “dou-me bem com os meus superiores diretos”. Cada um dos itens é avaliado através de uma escala de *Likert* de 5 pontos.

No último bloco foi colocado um grupo de questões relativas à prática meditação e à prática outras atividades equivalentes nos benefícios que a meditação promove. Especificamente foi perguntado ao participante se praticava meditação e se praticava uma outra atividade que na percepção deste lhe proporciona os benefícios da meditação¹. No caso de resposta afirmativa à última questão era solicitado ao participante que nomeasse a atividade. As possibilidades de resposta afirmativa às referidas perguntas, estavam também distinguidas pelo tipo de regularidade semanal da prática em questão: “uma a duas vezes por semana”, “três a cinco vezes por semana” e “todos os dias”.

4.3 Condições de realização

O questionário foi criado em formato digital através do *software* “Qualtrics” e disponibilizado numa plataforma online. Não existia tempo limite para a realização do questionário. A pessoa respondia separadamente a cada bloco de questões sem que pudesse retroceder ao bloco anterior depois de ter avançado para o bloco seguinte, sob pena de serem alteradas respostas por influência de uma questão revelada posteriormente. Por exemplo, uma pessoa que pratique meditação, quando vê a pergunta relativa a esta prática, pode ter tendência para relativizar as suas respostas anteriores relacionadas com a satisfação com a vida. Era possível interromper e, posteriormente, retomar o processo de resposta ao questionário no mesmo bloco em que tinha sido interrompido. O questionário foi distribuído por meio de um *link* que concedia acesso à plataforma online na qual o mesmo era disponibilizado.

¹ A questão efetuada foi: “Pratica alguma atividade que, no seu entender, considera ter os benefícios da meditação?”. Deste ponto em diante utilizar-se-á apenas a denominação “atividade equivalente”, para fazer referência à prática de uma atividade com as características nomeadas na questão. Ou seja, prática que na percepção de quem responde tem os benefícios da meditação.

4.4 Procedimento

Foram recolhidas 270 respostas que foram submetidas a dois critérios de exclusão. Tendo em consideração que um dos objetivos desta investigação é analisar impactos na variável “satisfação no trabalho”, foi definido como um dos critérios de exclusão não estar numa situação profissional ativa. O outro critério de exclusão foi a resposta incompleta ao questionário. Após a aplicação dos dois critérios obteve-se uma amostra de 206 respostas.

4.5 Tratamento estatístico

Foi utilizado o *software* “IBM SPSS Statistics” para tratamento estatístico. A variável “*mindfulness*” foi calculada através da média dos 15 itens que a formam, as variáveis “bem-estar” e “satisfação no trabalho” foram calculadas a partir do somatório dos itens que as constituem. Estas instruções foram seguidas a partir dos artigos de desenvolvimento das escalas, publicados pelos respetivos autores.

Foi verificada a consistência interna das escalas MAAS, SWLS e GJSS através do teste do *Alpha de cronbach*. O teste revelou um bom nível de consistência em todas as escalas: MAAS - *Alpha de cronbach* = 0,90; SWLS - *Alpha de cronbach* = 0,85; GJSS - *Alpha de cronbach* = 0,79. Foi verificada a normalidade da distribuição da variável “*mindfulness*”, para os elementos da amostra do género feminino², através dos testes *Shapiro-Wilk*, histograma e *Q-Q Plot*.

O nível de confiança foi fixado em 95%, ou seja o nível de significância foi de 0,05. Não obstante, serão feitas referências quando relevantes para o estudo, a alguns resultados com *p-value* inferiores a 0,1.

² Conforme será abordado no capítulo seguinte, a média de *mindfulness* entre género masculino e feminino revelou uma diferença estatisticamente significativa. Este facto levou à necessidade de separar a amostra por género. Sendo que os testes que exigiam uma escala aproximada à normal foram realizados apenas aos participantes do género feminino.

5. Resultados e Discussão

5.1 Caracterização da amostra

5.1.1 Caracterização sociodemográfica.

Através dos dados representados na Tabela 1, verifica-se que a amostra se distribui maioritariamente pelas classes: 26-35 anos, com uma frequência de 70 indivíduos; 36-45 anos, com uma frequência de 69 indivíduos; e 46-55 anos, com uma frequência de 47 indivíduos.

Tabela 1: Caracterização por idade

Idade	Frequências	Percentagem
18-25	5	2,4
26-35	70	34,0
36-45	69	33,5
46-55	47	22,8
56-65	14	6,8
66<	1	0,5
Total	206	100,0

A amostra caracteriza-se por ter uma maior percentagem de indivíduos do género feminino, 60,2%, em relação ao género masculino, 39,8%, conforme demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2: Caracterização por género

Género	Frequências	Percentagem
Feminino	124	60,2
Masculino	82	39,8
Total	206	100,0

Em relação às habilitações académicas, conforme mostra a Tabela 3, é possível destacar que 90,8% da amostra tem formação superior. Mais especificamente, 51,9% Bacharelato/Licenciatura e 38,8% Mestrado/Doutoramento.

Tabela 3: Caracterização por habilitações académicas

Habilitações literárias	Frequências	Percentagem
Ensino básico - 1º, 2º e 3º ciclo	0	0,0
Ensino Secundário	19	9,2
Bacharelato/Licenciatura	107	51,9
Mestrado/Doutoramento	80	38,8
Total	206	100,0

A Tabela 4 apresenta a amostra por setor de atividade. Salienta-se os setores da Educação, com 18.9% da amostra total, e o setor “Outro”, com 28.2%,

Tabela 4: Caracterização por setor de atividade.

Sector de atividade	Frequências	Percentagem
Indústria/Construção	11	5,3
Entidades reguladoras/ Públicas	17	8,3
Retalho	8	3,9
Turismo/Restauração	6	2,9
Telecomunicações	5	2,4
Banca/Seguros	12	5,8
Saúde	20	9,7
Bem-estar/Fitness	14	6,8
Educação	39	18,9
Consultoria	15	7,3
Agricultura/Pecuária/Pesca	1	0,5
Outro	58	28,2
Total	206	100,0

Caracterizando a amostra pela situação profissional, os dados da Tabela 5 permitem relevar que 77,7% dos indivíduos são trabalhadores por conta de outrem.

Tabela 5: Caracterização por situação profissional

Situação profissional	Frequências	Porcentagem
Trabalhador conta própria c/ empregados	10	4,9
Trabalhador conta própria s/ empregados	10	4,9
Trabalhador independente	26	12,6
Trabalhador por conta de outrem	160	77,7
Total	206	100,0

5.1.2 Caracterização da prática de meditação

O Gráfico 1 representa a situação da amostra em relação à prática de meditação e a sua regularidade. É possível observar que 59,2% dos indivíduos afirmam que não praticam meditação, 26,2% referem praticar uma a duas vezes por semana, 8,7% dizem praticar três a cinco vezes por semana e 5,8% todos os dias.

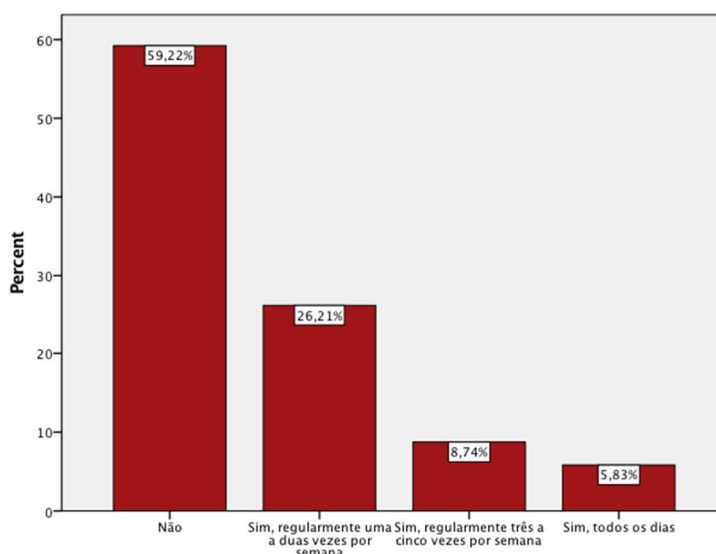


Gráfico 1 - Prática de meditação e a sua regularidade.

Através do *Pearson Chi-Square Test* verificou-se que a associação entre o género e a prática de meditação é significativa. O Gráfico 2 demonstra que o número de indivíduos do género masculino que pratica meditação é significativamente menor que o do género feminino.

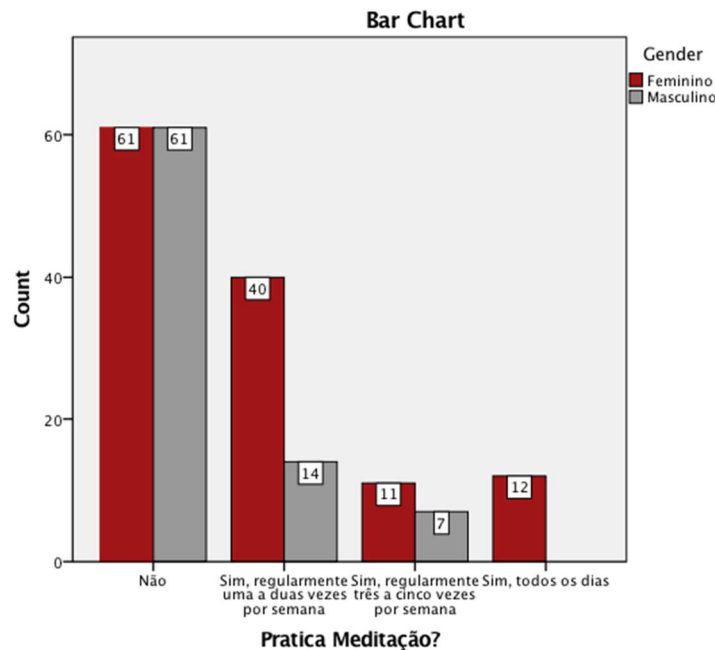


Gráfico 2 - Prática de meditação e a sua regularidade por género

Dos 84 indivíduos praticantes de meditação regular, 63,3% são do género feminino. Diferenças semelhantes nas proporções entre géneros também foram encontradas no estudo *cross-sectional* de Shiba e colegas (2015), onde 59,5% do grupo de meditadores pertencia ao género feminino. Este facto poderá demonstrar existir uma maior abertura à prática de meditação por parte dos indivíduos do género feminino. Nenhuma das outras variáveis sociodemográficas se mostrou associativa com a prática de meditação.

5.1.3 Caracterização da prática de “atividade equivalente”

O Gráfico 3 mostra a percentagem de respostas dos indivíduos quando questionados sobre a prática regular de uma “atividade equivalente”. A amostra distribui-se com 46,1% a referirem que não praticam uma atividade com estas características, 35,9% praticam regularmente uma a duas vezes por semana, 11,7% praticam entre três a cinco vezes por semana e 6,3% pratica todos os dias.

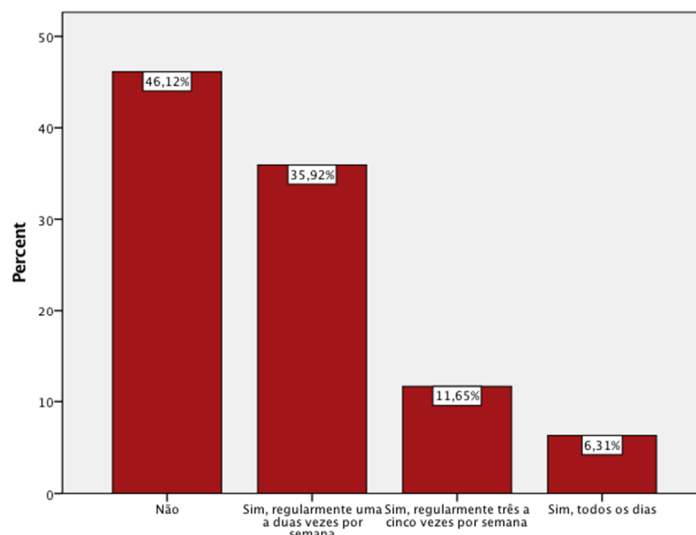


Gráfico 3 - Prática de “atividade equivalente” e a sua regularidade.

Aos indivíduos que responderam afirmativamente em relação à prática regular de “atividade equivalente” foi pedido que a nomeassem. As atividades nomeadas foram agrupadas em classes tendo em conta o seu tipo e a frequência da resposta, a percentagem das respostas por classe é apresentada no Gráfico 4.

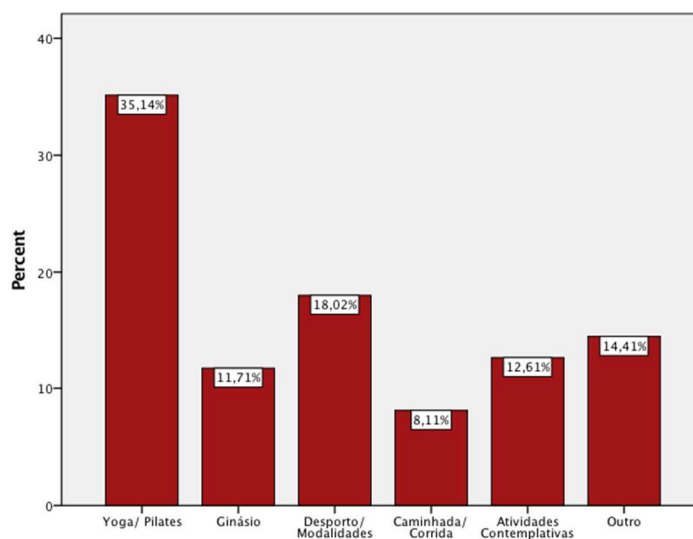


Gráfico 4 - Percentagem de indivíduos que pratica cada classe regularmente.

É possível relevar que 35,1% dos indivíduos nomearam atividades enquadradas com a classe “Yoga/Pilates”, não havendo diferenças muito acentuadas em relação às restantes classes,

“Ginásio” 11,7%; “Desporto/Modalidades” 8,0%; “Caminhada/Corrida” 8,1%; “Atividades contemplativas” 12,6%; e “Outro” 14,4%. Não foi encontrada associação significativa entre a prática de “atividade equivalente” e as variáveis sociodemográficas.

5.2 Influência das variáveis sociodemográficas no *mindfulness*

Através do teste da análise de variâncias verificaram-se diferenças significativas entre as médias de *mindfulness* dos diferentes setores de atividade. O mesmo sucedeu com as médias de *mindfulness* do género feminino e masculino. As restantes variáveis sociodemográficas não revelaram qualquer associação significativa com a média de *mindfulness*. Passa-se a analisar as variáveis “setor de atividade” e “género”.

5.2.1 Setor de atividade

A Tabela 6 apresenta a média e desvio padrão de *mindfulness* por setor de atividade. A diferença entre as médias é estatisticamente significativa uma vez que o teste ANOVA mostrou um p-value de 0,014 para um nível de significância de 5%. O Gráfico 5 apresenta a diferença de médias de *mindfulness* entre os vários setores de atividade, onde sobressai o setor da Banca/Seguros com a média de *mindfulness* mais elevada, 4,04.

Tabela 6: Média de *mindfulness* por setor de atividade

	Indústria/Construção	Entidades reguladoras/ Públicas	Retalho	Turismo/Restauração	Telecomunicações	Banca/Seguros	Saúde	Bem-estar/Fitness	Educação	Consultoria	Agricultura/Pecuária/Pesca	Outro	<i>p</i>
<i>Mindfulness</i> MD	2,96	3,82	3,58	3,87	3,27	4,04	3,41	3,85	3,77	3,56	2,67	3,74	0,014
DP	0,96	0,85	0,42	0,43	0,52	0,73	0,83	0,70	0,54	0,88	-	0,68	

MD, média; DP, desvio padrão; *p* para teste ANOVA (homogeneidade de variâncias com Sig.=0,075)

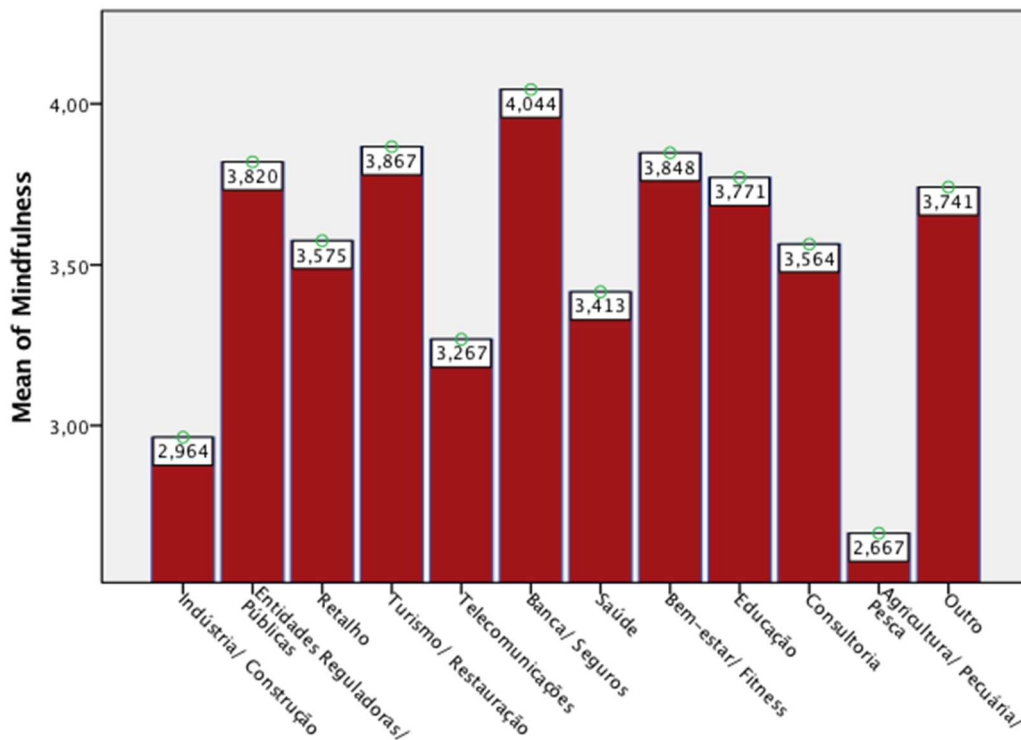


Gráfico 5 - Média de *mindfulness* por setor de atividade

5.2.2 Género

A Tabela 7 apresenta a média e desvio padrão de *mindfulness* por género. A diferença de médias entre o género feminino e masculino é estatisticamente significativa conforme demonstra o p-value próximo de zero. A perspetiva gráfica (Gráfico 6) revela a diferença das médias de *mindfulness* entre os dois géneros, feminino 3,53 e masculino 3,89.

Tabela 7: Média de *mindfulness* por género

	Feminino	Masculino	<i>p</i>
<i>Mindfulness</i>			
MD	3,53	3,89	
DP	0,72	0,70	0,000

MD, média; DP, desvio padrão; *p* para teste ANOVA (homogeneidade de variâncias com Sig.=0,904)

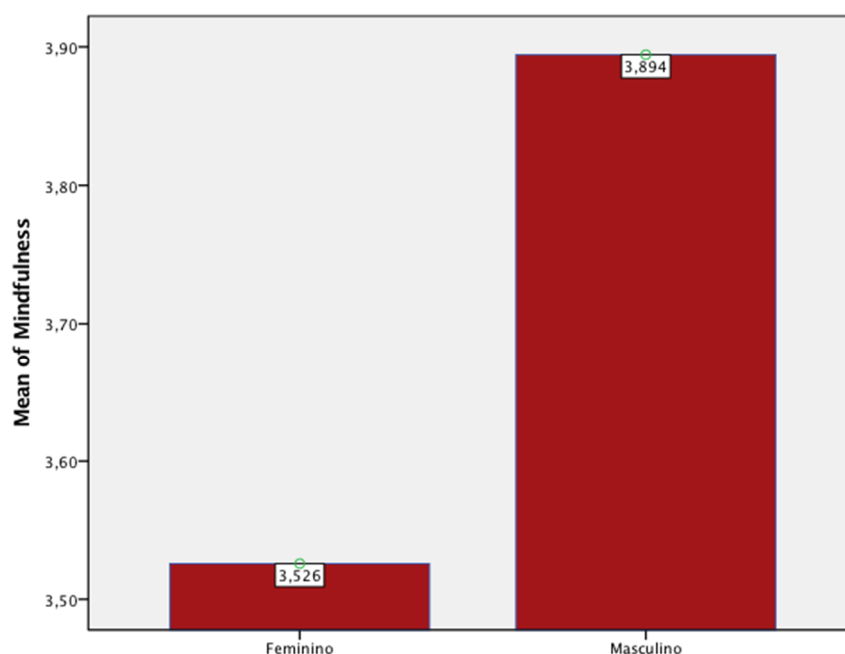


Gráfico 6 - Média de *mindfulness* por género

Embora não seja consensual alguns estudos mostram existir diferenças entre géneros relativamente às competências sociais interpessoais (Argyle, 1990, cit in Petrides & Furnham, 2000; Hargie, Saunders, & Dickson, 1995, cit in Petrides & Furnham, 2000) - dimensões fortemente associadas à inteligência emocional (IE) (Petrides & Furnham, 2000) - e relativamente aos níveis de IE (Schutte et al., 1998, cit in Petrides & Furnham, 2000), revelando valores mais elevados por parte do género feminino em relação ao masculino. À luz destes estudos, uma vez que estas dimensões estão relacionadas com o *self-awareness* e com a consequente capacidade de avaliar pensamentos e estados emocionais internos e exprimi-los com maior exatidão (Salovey & Mayer, 1990), por hipótese, esta capacidade do género feminino realizar a autoavaliação com maior precisão, potencialmente ter-se-á traduzido em valores mais reduzidos do nível de *mindfulness* em relação ao género masculino.

5.3 Questão de investigação 1: impactos da prática de meditação e da prática de “atividade equivalente”

Foi analisado o grau de influência que a prática de meditação e a prática de “atividade equivalente” têm nas variáveis dependentes “*mindfulness*”, “satisfação no trabalho” e “bem-estar”. No que concerne às variáveis “satisfação no trabalho” e “bem-estar”, os resultados dos testes de análise de variâncias revelaram um p-value superiores a 10% mostrando que estas variáveis não sofrem um impacto estatisticamente significativo nem da prática de meditação nem da prática equivalente.

Uma vez verificado que a diferença da média de *mindfulness* entre os dois géneros é estatisticamente significativa, considerou-se necessário separar a amostra entre género feminino e masculino especificamente para a realização deste teste estatístico.

Após esta distinção verificou-se que, para a amostra masculina, os resultados não revelaram um impacto significativo nem da prática de meditação nem da prática de “atividade equivalente” com o nível de *mindfulness*. Uma das razões encontradas é o facto da amostra se revelar insuficiente em relação ao número de indivíduos do género masculino e praticantes de meditação, sendo que, a acrescentar a este facto, a amostra não contempla indivíduos do género masculino que meditem todos os dias. Outra hipótese, uma vez que os indivíduos do género masculino que não praticam meditação têm pontuações de *mindfulness* superiores aos que

praticam, e repetindo o raciocínio realizado para o género feminino, poderá ser o facto de a meditação, que está relacionada positivamente com a IE e com o self-awareness (Salovey & Mayer, 1990), promover uma maior capacidade de expressar com precisão a realidade experienciada e isso se traduzir em valores mais reduzidos do nível de *mindfulness* em relação aos não praticantes de meditação.

Relativamente à amostra feminina, os resultados revelaram um impacto significativo de ambas as práticas no nível de *mindfulness*. A figura 1 pretende resumir as relações encontradas.

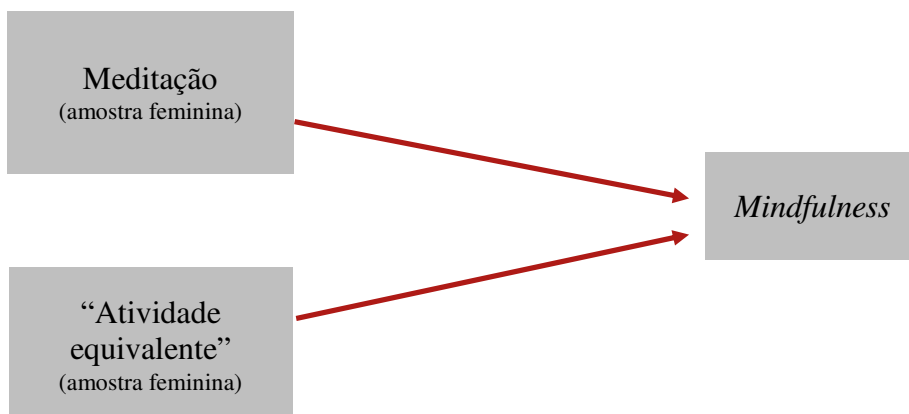


Figura 1 - Impacto da prática de meditação e da prática de uma “atividade equivalente” dos participantes do género feminino nos níveis de *mindfulness*.

Desta forma, serão apresentados neste capítulo os resultados dos testes acima descritos relativos somente à amostra feminina.

5.3.1 Impacto da prática regular de meditação no nível de *mindfulness*

O p-value de 0,039, mostra que a diferença entre as médias de *mindfulness* por regularidade de prática de meditação é estatisticamente significativa para um nível de significância de 5% (Tabela 8).

Tabela 8: Média de *mindfulness* por regularidade de prática de meditação (amostra feminina)

	Regularidade da prática de meditação				<i>p</i>	
	Não pratica	Sim, 1 a 2 vezes por semana	Sim, 3 a 5 vezes por semana	Diariamente		
<i>Mindfulness</i>	MD	3,45	3,45	3,59	4,08	0,039
	N	61	40	11	12	

MD, média; N, número da amostra; *p* para teste ANOVA (homogeneidade com Sig.=0,463)

Na tabela 9 é possível observar que a relação entre as variáveis é positiva, com um coeficiente de correlação de 0,171.

Tabela 9: Correlação entre *mindfulness* e prática de meditação (amostra feminina)

<i>Mindfulness</i>	Prática de meditação *	
	Coefficiente de correlação	<i>p</i>
	0,171	0,057

p para teste *Spearman's rho* para * variável ordinal

No gráfico 7 é visível que a média de *mindfulness* aumenta com o aumento da regularidade da prática de meditação, a partir de uma prática regular de pelo menos três vezes por semana.

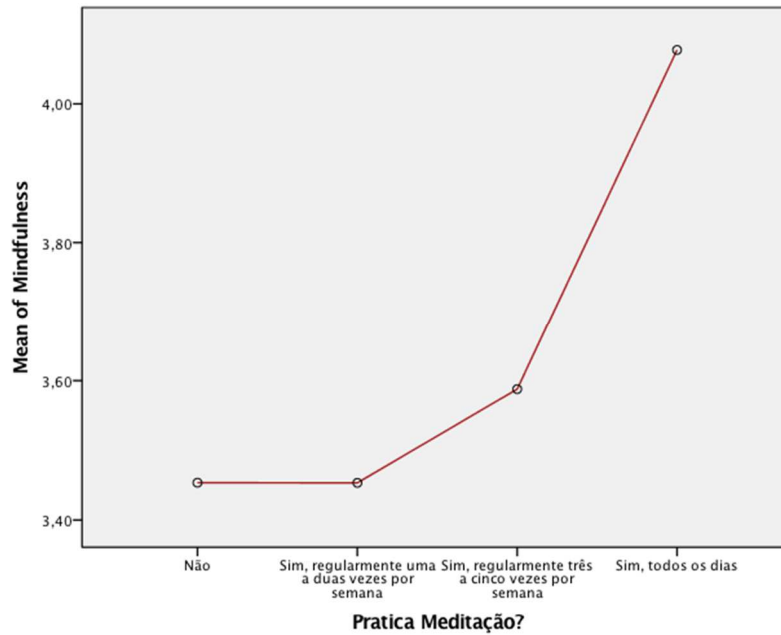


Gráfico 7 - Média de *mindfulness* por regularidade de prática de meditação (amostra feminina)

Dada a grande diferença na média de *mindfulness* entre quem pratica diariamente e os restantes grupos, efetuou-se um teste correlação de Pearson para aferir a existência de diferenças estatisticamente significativas entre este grupo e os restantes. Os resultados são apresentados na Tabela 10, que mostram existir diferenças estatisticamente significativas e com correlação positiva com coeficiente de 0,253. A regressão linear permite quantificar o impacto positivo de praticar meditação diariamente, um acréscimo de 0,611 valores no nível individual de *mindfulness*.

Tabela 10: Média de *mindfulness* por prática diária de meditação (amostra feminina)

		Prática diária de meditação				
		Sim	Não	B	Coefficiente de correlação	<i>p</i>
	MD	4,08	3,47			
<i>Mindfulness</i>	DP	0,57	0,71	0,611	0,253	0,005
	N	12	112			

MD, média; DP, desvio padrão; N, número da amostra; *p* para teste correlação de Pearson.

Estes resultados estão alinhados com estudos encontrados na revisão da literatura, como por exemplo o estudo de Soler et al. (2014), que mostra que os níveis elevados de *mindfulness* estão fortemente associados com a frequência da prática de meditação.

5.3.2 Impacto da prática de “atividade equivalente” no nível de *mindfulness*

Para a amostra feminina, a Tabela 11 apresenta a média e desvio padrão de *mindfulness* por regularidade da prática de “atividade equivalente”. O p-value de 0,113 revela que não existem diferenças significativas entre as médias e a correlação também não é significativa. Apesar deste facto, é evidente o aumento significativo da média de *mindfulness* no grupo que diz praticar diariamente (gráfico 8).

Tabela 11: Média de *mindfulness* por regularidade de prática de “atividade equivalente” (amostra feminina)

		Regularidade da prática de “atividade equivalente”				
		Não pratica	Sim, 1 a 2 vezes por semana	Sim, 3 a 5 vezes por semana	Diariamente	<i>p</i>
<i>Mindfulness</i>	MD	3,48	3,46	3,55	4,05	0,113
	N	49	50	15	10	

MD, média; N, número da amostra; *p* para teste ANOVA (homogeneidade de variâncias com Sig.=0,533)

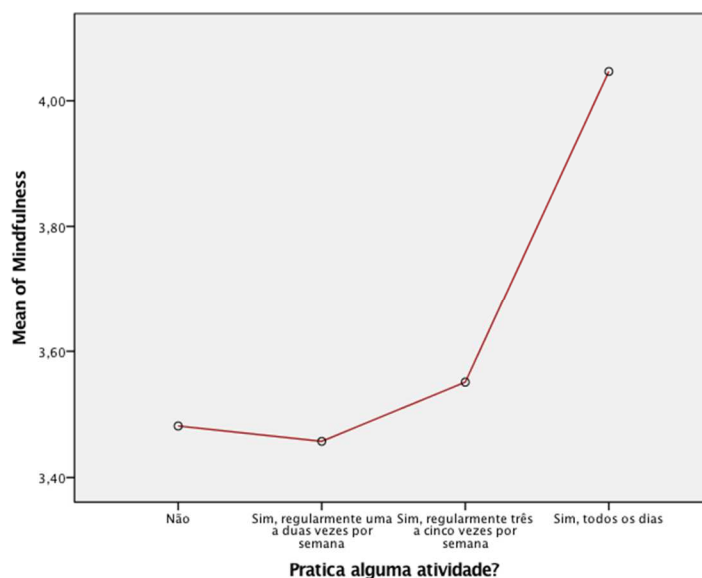


Gráfico 8 - Média de *mindfulness* por regularidade de prática de “atividade equivalente” (amostra feminina)

Perante este facto, considerou-se pertinente testar se a diferença na média de *mindfulness* do grupo que pratica diariamente “atividade equivalente” é significativa em relação ao grupo que não pratica diariamente. Os resultados são apresentados na Tabela 12 e revelam um p-value de 0,016 e um coeficiente de correlação de 0,216. A regressão linear revela a quantificação estatística do impacto de praticar “atividade equivalente” diariamente, um aumento de 0,567 valores no nível individual de *mindfulness*.

Tabela 12: Média de *mindfulness* por prática diária de “atividade equivalente” (amostra feminina)

		Prática diária de “atividade equivalente”				
		Sim	Não	B	Coefficiente de correlação	<i>p</i>
	MD	4,05	3,48			
<i>Mindfulness</i>	DP	0,53	0,71	0,567	0,216	0,016
	N	10	114			

MD, média; DP, desvio padrão; N, número da amostra; *p* para teste correlação de Pearson.

Como referido anteriormente, as atividades nomeadas pelos participantes foram agrupadas em classes de acordo com o tipo de atividade. O Gráfico 9 apresenta um modelo que mostra discriminadamente as classes de atividades em relação à média de *mindfulness* e como se comportam mediante o aumento de regularidade para a sua prática diária. As classes “Yoga/Pilates” e “Outro” aumentam significativamente a média de *mindfulness* com a prática diária. A classe “Atividades Contemplativas” mantém a sua média de *mindfulness* mesmo quando a prática é diária. Em relação às restantes classes, por limitação da amostra (não contém participantes que pratiquem diariamente), não é possível aferir esse impacto.

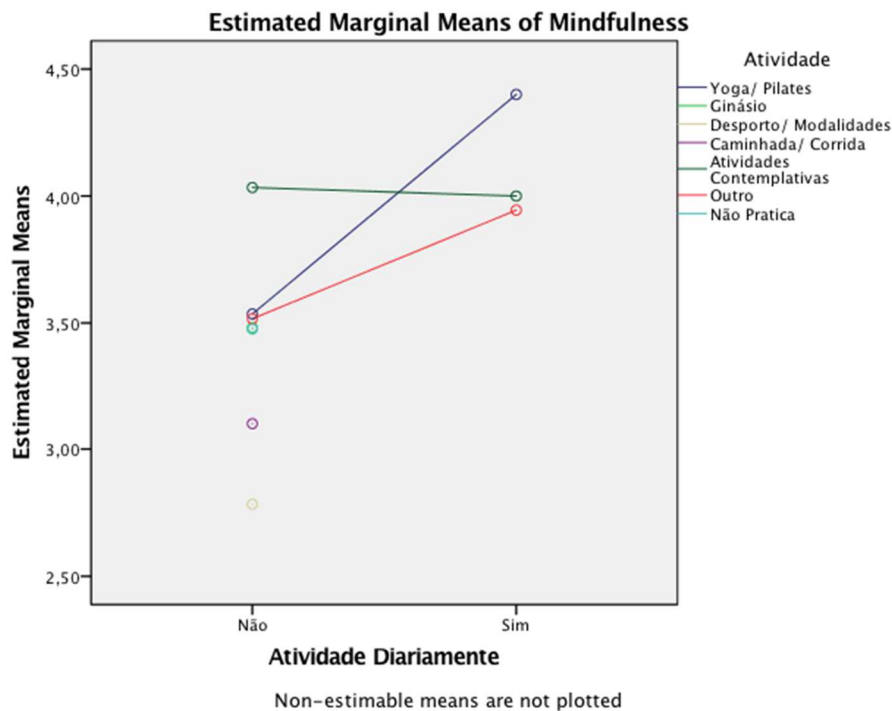


Gráfico 9 - Média de *mindfulness* por classe de atividade e a sua prática diária.

Tendo em conta apenas cada categoria individualmente, observou-se que a única que se revelou como significativa em relação à frequência da prática diária foi a categoria “Outro”. Assim, observou-se que a regularidade com que é praticada mostrou uma correlação positiva e significativa com o nível de *mindfulness*. Conforme mostra a Tabela 13 os resultados revelaram um p-value de 0,05 e um coeficiente de correlação de 0,55. O Gráfico 10 permite observar como se desdobra a correlação positiva.

Tabela 13: Média de *mindfulness* por regularidade de prática de atividade “Outro” (amostra feminina)

		Regularidade da prática de atividade “Outro” *			Coeficiente de correlação	p
		Sim, 1 a 2 vezes por semana	Sim, 3 a 5 vezes por semana	Diariamente		
	MD	3,45	3,47	3,94		
<i>Mindfulness</i>	DP	0,22	1,04	0,33	0,55	0,05
	N	5	2	6		

MD, média; DP, desvio padrão; p para teste *Spearman’s rho* para * variável ordinal

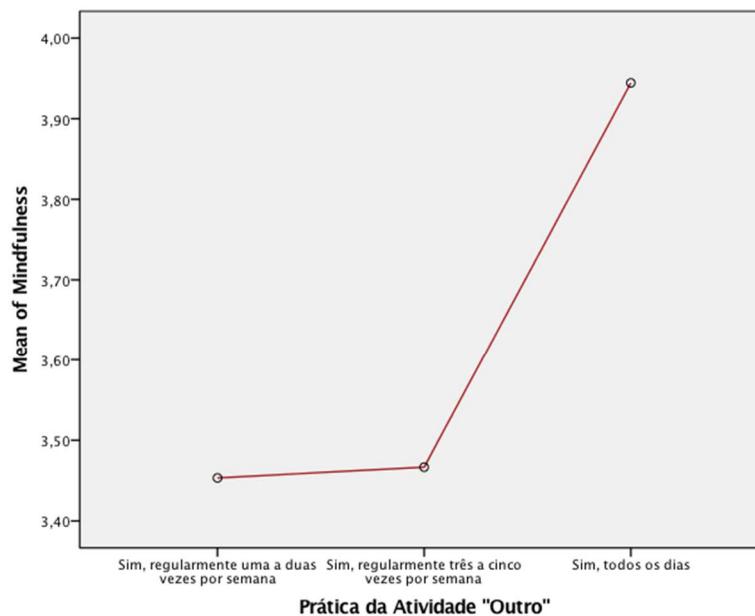


Gráfico 10 - Média de *mindfulness* por regularidade de prática a atividade “Outro” (amostra feminina)

Algumas das atividades nomeadas pelos participantes e que foram referidas como sendo praticadas diariamente são: ensinar, trabalhar, gerir equipas e ler. Para além destes resultados mostrarem novamente a influência que a regularidade da prática tem no nível de *mindfulness*, o facto de serem atividades comuns e reconhecidas por potencialmente estarem integradas na rotina diária de muitas das pessoas, sugere que talvez existam fatores relativos à relação prática-praticante que tenham semelhante relevância como o tipo de prática ou a regularidade com que é praticada. Apesar de não ter sido testado neste estudo, é expectável que mais pessoas realizem atividades diárias similares às referidas, dado que são atividades comuns e passíveis de serem realizadas por um grande número de pessoas. Assim, que distinção existirá neste grupo específico que lhes proporciona um nível de *mindfulness* mais elevado?

Em resposta a esta pergunta surge a hipótese de que talvez este fator esteja ligado ao processo, ou seja, a forma como é praticada determina atividade. Hipoteticamente surgem três potenciais fatores que ampliam os níveis de *mindfulness*: 1- A prática da atividade deve promover a satisfação no momento; 2- A prática deve ser reconhecida por quem a pratica como importante para o seu bem-estar; 3- A prática deve estar integrada no sistema ou modo de vida. Outra hipótese que emerge é a de que, possivelmente, o que distingue estes indivíduos é precisamente o facto de, enquanto praticam as referidas atividades, estarem a fazê-lo com *mindfulness*, ou seja, exercendo e praticando *mindfulness*, recordando a definição de Brown e Ryan (2004) *mindfulness* é a atenção plena direccionada ao momento presente com uma determinada orientação, de curiosidade e abertura às experiências. Estas pessoas poderão estar a dar àquela atividade a sua atenção plena, estão dedicados ao momento presente com curiosidade e abertura, daí terem consciência que aquela prática lhes promove o bem-estar (tendo-a nomeado em resposta ao questionário); e as atividades referidas e a forma como as praticam estão integradas no seu sistema de vida, no seu dia-a-dia.

Estes resultados são potencialmente relevantes uma vez que nos mostram que para cultivarmos um nível de *mindfulness* elevado poderá não ser estritamente necessário praticar uma atividade específica, podemos fazê-lo tentando experienciar os momentos com a qualidade de atenção e presença que também estão na base da definição de *mindfulness*.

5.3.3 Impacto da interação entre a meditação diária e prática de “atividade equivalente” diária no nível de *mindfulness*

De forma a compreender a interação da prática de meditação com a prática de “uma atividade equivalente” e o seu impacto no nível de *mindfulness* foram testados alguns modelos estatísticos. O modelo de regressão linear que revelou ser estatisticamente significativo, relaciona a prática diária de meditação com a prática de “atividade equivalente” diária (p-value <0.001), e explica 9,2% da variável dependente. Conforme demonstra a Tabela 14, a prática diária de meditação mostrou-se significativa, com um p-value <0,05, já a prática de “atividade equivalente” diária revelou um p-value de 0,054. Como é possível verificar, analisando os coeficientes, a meditação diária tem um impacto no *mindfulness* superior à prática de “atividade equivalente” diária.

Tabela 14: Modelo de regressão linear com meditação diária e “atividade equivalente” diária.

	<i>Mindfulness</i>	
	B	p
Constante	3,44	0.00
Meditação diária	0,527	0,015
“Atividade equivalente” diária	0,450	0,054

Variável Dependente: *Mindfulness*

Testando outro modelo (N-Way ANOVA) que integra a interação das duas variáveis independentes em causa, apesar de nenhuma das variáveis, nem a interação entre as mesmas, se manifestarem estatisticamente significativas, o modelo global revelou ser estatisticamente significativo. No Gráfico 11 é possível verificar que quem mantém uma prática diária de meditação, independentemente de praticar “atividade equivalente” diariamente, tem sempre um nível de *mindfulness* mais elevado. A acrescentar, quem conjuga as duas práticas diárias mostra ter níveis de *mindfulness* mais elevados em relação aos restantes grupos.

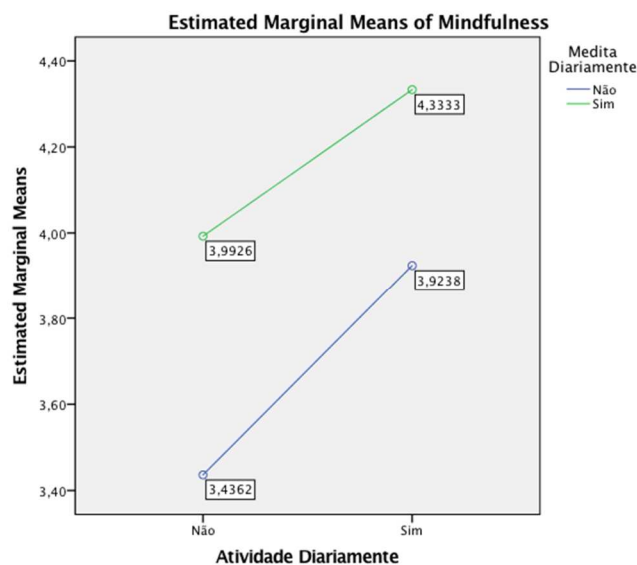


Gráfico 11 - Média de *mindfulness* por meditação e atividade diária.

Os resultados mostram que meditar diariamente promove um impacto superior no nível de *mindfulness* comparado com praticar “atividade equivalente” diariamente. Não obstante, relacionando a prática de meditação diária e a prática de “atividade equivalente” diária constata-se que, nesta amostra, o nível de *mindfulness* é realmente alavancado quando as duas práticas são realizadas diariamente.

5.4 Questão de investigação 2: relação entre *mindfulness*, satisfação no trabalho e bem-estar

Neste capítulo será testada a hipótese do nível de *mindfulness* ter impacto significativo na satisfação no trabalho e no bem-estar (Figura 3). Assim, a segunda questão de investigação a que o presente estudo responde é se o aumento do nível de *mindfulness* está associado aos aumentos dos níveis de bem-estar e de satisfação no trabalho. Emergem duas hipóteses desta questão de investigação: hipótese 1 - os níveis mais elevados de *mindfulness* estão associados a níveis mais elevados de satisfação no trabalho; hipótese 2 - níveis mais elevados de *mindfulness* estão associados a níveis mais elevados de bem-estar. Os resultados mostram que as relações são estatisticamente significativas e manifestam correlação positiva.

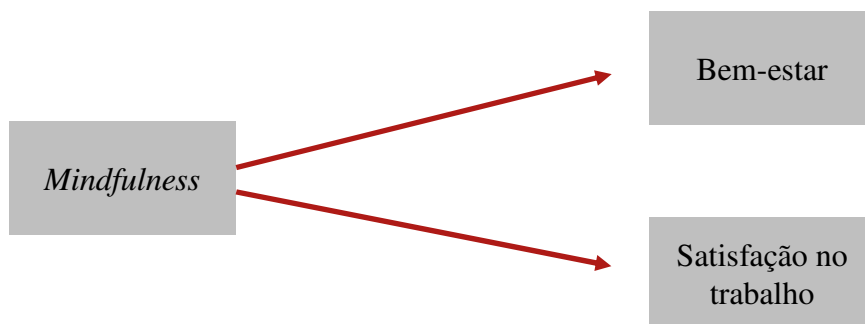


Figura 2 - Impacto do *mindfulness* na satisfação no trabalho e no bem-estar

5.4.1 Correlação entre *mindfulness* e satisfação no trabalho

A Tabela 15 apresenta resultados que indicam que a relação entre *mindfulness* e satisfação no trabalho é estatisticamente significativa, com uma correlação linear positiva de 0,32. O Gráfico 12 demonstra a relação linear positiva existente entre as duas variáveis.

Tabela 15: Correlação entre *mindfulness* e satisfação no trabalho

	Satisfação no trabalho *	
<i>Mindfulness</i>	Coefficiente de correlação	<i>p</i>
	0,321	0,000

p para teste *Spearman's rho* para * variável não normalizada

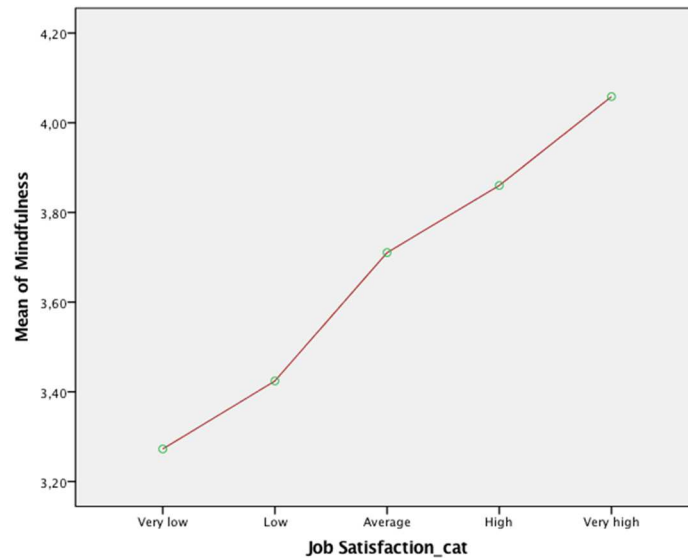


Gráfico 12 - Relação linear entre *mindfulness* e satisfação no trabalho.

A hipótese de que níveis mais elevados de *mindfulness* predizem níveis mais elevados de satisfação no trabalho não pode ser rejeitada para esta amostra. A correlação estatisticamente significativa e positiva encontrada entre *mindfulness* e satisfação no trabalho vai ao encontro do que estudos anteriores revelaram. Por exemplo na investigação realizada por Hülshager (2013), os resultados evidenciaram que o nível de satisfação no trabalho acompanhava positivamente as oscilações diárias dos níveis de *mindfulness* dos indivíduos em estudo. Num estudo mais recente, Shiba et al., (2015) mostraram que a prática de meditação, correlacionada positivamente com o *mindfulness*, influencia positivamente a satisfação no trabalho.

5.4.2 Correlação entre *mindfulness* e bem-estar

Os dados relativos à Tabela 16 mostram resultados que indicam que a relação entre *mindfulness* e bem-estar é estatisticamente significativa, com uma correlação linear positiva de 0,28. O Gráfico 13 demonstra a relação linear positiva existente entre as duas variáveis apesar de um ligeiro decréscimo na média de *mindfulness* da classe “*Dissatisfied*” para a classe “*Below average*”.

Tabela 16: Correlação entre *mindfulness* e bem-estar

	Bem-estar *	
<i>Mindfulness</i>	Coefficiente de correlação	<i>p</i>
	0,280	0,000

p de teste *Spearman's rho* para * variável não normalizada

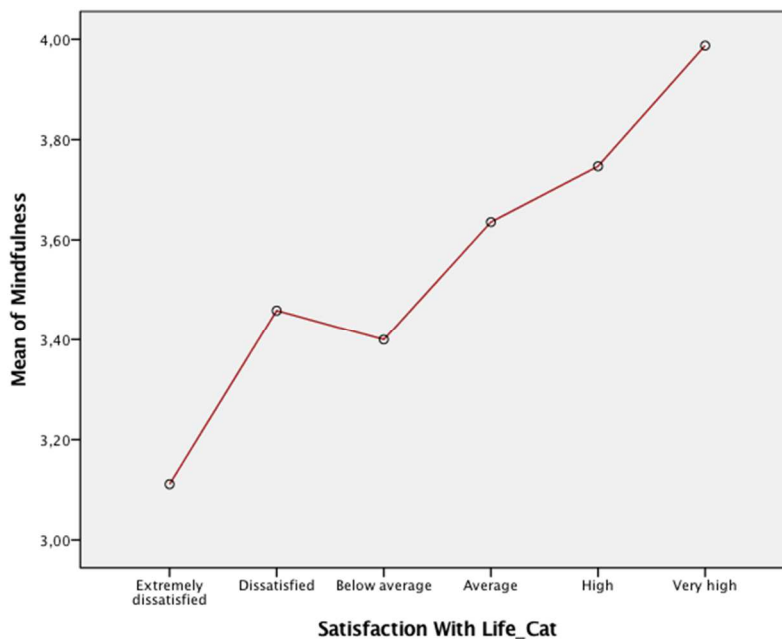


Gráfico 13 - Relação linear entre *mindfulness* e bem-estar

A correlação estatisticamente significativa e positiva entre *mindfulness* e bem-estar, encontrada no presente estudo, vai ao encontro do que estudos encontrados na literatura revelam: em média os indivíduos cujos resultados revelam níveis mais elevados de *mindfulness* têm em média, níveis mais elevados de bem-estar. Conforme abordado no enquadramento teórico, dimensões associadas ao bem-estar foram testadas anteriormente em relação ao *mindfulness*: Brown e Ryan (2003) mostraram que o aumento dos níveis de *mindfulness* estavam associados a aumentos de estados emocionais positivos e à melhor gestão do stress; Arch e Craske (2006) testaram e encontraram associação positiva com uma maior capacidade de regulação emocional; Eberth e Sedlmeier (2012) mostraram existir uma correlação positiva do *mindfulness* relativamente à redução de estados de ansiedade.

5.4.3 Correlação entre bem-estar e satisfação no trabalho

A Tabela 17 mostra resultados que indicam que a relação entre bem-estar e satisfação no trabalho é estatisticamente significativa, com uma correlação linear positiva de 0,421. O Gráfico 14 reforça e traduz estes resultados mostrando que quanto maior é a média de satisfação no trabalho maior é o grau de bem-estar.

Tabela 17: Correlação entre bem-estar e satisfação no trabalho

		Satisfação no trabalho *	
		Coefficiente de correlação	<i>p</i>
Bem-estar *		0,421	0,000

p de teste *Spearman's rho* para * variável não normalizada

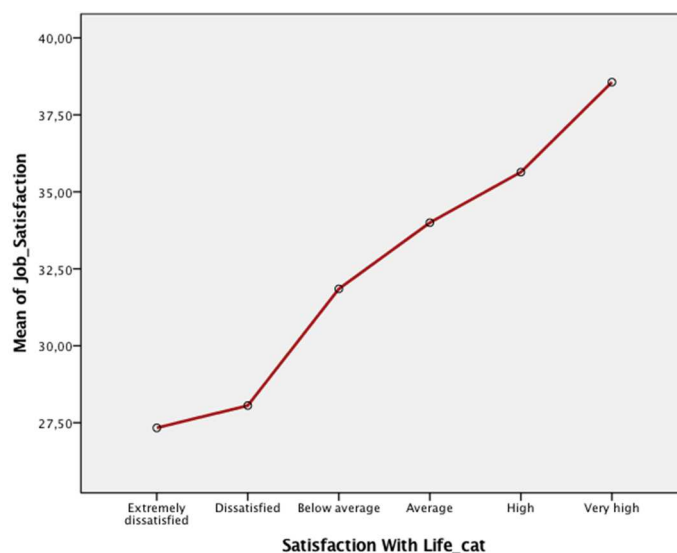


Gráfico 14 - Relação linear entre satisfação no trabalho e bem-estar

Muitos estudos mostram que existe uma associação positiva e significativa entre estas duas dimensões (Wright & Doherty, 1998, cit in Wright & Cropanzano, 2000) e revelam a existência de uma influência dinâmica e recíproca entre ambas (Trachtenberg et al., 2009, cit in Gozukara et al., 2015). A satisfação no trabalho é uma dimensão essencial para o bem-estar geral do indivíduo e o facto de o indivíduo se sentir bem com a vida em geral vai impactar em melhores interações e reações a eventos dentro do local de trabalho. O *mindfulness*, ao ter uma relação significativa com estas duas dimensões, poderá mostrar que uma parte relevante responsável pelo nosso bem-estar geral e satisfação no trabalho está na qualidade da atenção que é dada às ações ou eventos do dia-a-dia, na diminuição de pensamentos que levam à preocupação com o futuro ou com o passado, na diminuição das reações automáticas a determinados estímulos ou eventos e na capacidade de consciencializar sobre as próprias emoções ou sensações corporais.

5.4.4 Satisfação no trabalho como mediador

Uma vez verificado que os resultados das correlações entre as variáveis “*mindfulness*”, “bem-estar” e “satisfação no trabalho” são todos significativos e positivos entre elas decidiu-se investigar a existência de mediação por parte de alguma das variáveis. Conforme demonstrado na sequência das Tabelas 18, 19 e 20, a análise de regressão permitiu observar que o impacto que o *mindfulness* tem no bem-estar perde significância quando é introduzida no modelo a variável satisfação no trabalho.

Tabela 18: Modelo de regressão linear com *mindfulness* (VI) e bem-estar (VD)

	Bem-estar	
	B	p
(Constant)	16,168	0,000
<i>Mindfulness</i>	2,036	0,000

Variável dependente: Bem-estar

Tabela 19: Modelo de regressão linear com *mindfulness* (VI) e satisfação no trabalho (VD)

	Satisfação no trabalho	
	B	p
(Constant)	24,821	0,000
<i>Mindfulness</i>	2,608	0,000

Variável dependente: Satisfação no trabalho

Tabela 20: Modelo de regressão linear com *mindfulness* (VI), satisfação no trabalho (VI) e Bem-estar (VD)

	Bem-estar	
	B	p
(Constant)	5,174	0,037
<i>Mindfulness</i>	0,881	0,098
Satisfação no trabalho	0,443	0,000

Variável dependente: Bem-estar

Os resultados não pressupõem que haja causalidade, ou seja, da perspetiva do bem-estar como variável dependente, os indivíduos que manifestam níveis mais elevados de *mindfulness* têm níveis de satisfação no trabalho superiores aos restantes e este último facto é que lhes proporciona usufruto de um bem-estar geral mais elevado. Sob a perspetiva do *mindfulness* enquanto variável dependente, os indivíduos com níveis de bem-estar mais elevado revelam níveis mais elevados de satisfação no trabalho e este último proporciona-lhes níveis mais elevados de *mindfulness*.

6. Conclusão

O presente estudo tinha como propósito fundamental contribuir para a compreensão do fenómeno do *mindfulness* na gestão e nas organizações. Conforme abordado, o *mindfulness* tem vindo a crescer exponencialmente no contexto de trabalho (Glomb et al., 2011), o que tem criado espaço para que investigações científicas acompanhem este crescimento (e.g., Allen & Kiburz, 2012; Leroy et al., 2013; Reb & Narayanan, 2014). Compreender o fenómeno implica primeiramente compreender o conceito. Apesar de o termo *mindfulness* ser utilizado comumente como referência a uma prática, pode ser entendido como um processo psicológico - traduzido para português como atenção plena - que pode ser evocado e desenvolvido. O *mindfulness* enquanto prática diz respeito às técnicas de meditação e outras técnicas utilizadas para promover este processo psicológico.

Assim, o primeiro objetivo deste estudo foi compreender a distinção entre o *mindfulness* enquanto estado e processo psicológico e as atividades com potencial para o promover e desenvolver. Neste sentido, a primeira questão de investigação incidiu sobre a relação que a prática de meditação ou a prática de uma atividade que promova benefícios equivalentes aos da meditação tem no nível individual de *mindfulness* enquanto processo psicológico. Os resultados revelaram que, para o género feminino, a prática de meditação e a prática de “atividade equivalente”, bem como o aumento da regularidade semanal destas práticas, estão relacionadas com o aumento do nível de *mindfulness*. Para o género masculino, não foram encontradas relações significativas. O que poderá ter contribuído para este resultado, e que está relacionado com uma limitação que a amostra revelou, foi o facto de esta não incluir participantes do género masculino que praticassem meditação ou uma “atividade equivalente” diariamente.

À luz da primeira questão de investigação e dos resultados encontrados é possível concluir que a hipótese da prática regular de meditação e da prática regular de uma “atividade equivalente” estarem associadas a níveis mais elevados de *mindfulness* não pode ser rejeitada.

Estudos anteriores (Baer et al., 2008; Brown & Ryan, 2004; Carmody et al., 2008; Falkenstrom, 2010; Soler et al., 2014) mostram resultados que estão em convergência com os resultados apresentados na presente investigação, revelados pelos participantes do género feminino, suportando a relação entre a quantidade da prática de meditação e níveis mais elevados de *mindfulness*. Contudo, também foram encontrados alguns estudos (Baer et al., 2008; Falkenstrom, 2010) que reportaram ausência de relações entre a prática de meditação e níveis

mais elevados de *mindfulness*, tal como sucedeu na presente investigação com os participantes do género masculino, apesar da referida limitação neste grupo específico. No que concerne à prática de “atividade equivalente” não foram encontrados estudos na literatura que testassem a relação de práticas regulares não associadas à meditação com o nível de *mindfulness*. Ainda assim, os resultados da presente investigação vão ao encontro da afirmação de Hafenbrack (2017), que refere que para induzir um estado de *mindfulness* não tem necessariamente de se recorrer à meditação.

O segundo objetivo deste estudo era compreender de que forma o desenvolvimento de níveis mais elevados de *mindfulness* beneficiava a gestão e as organizações. A satisfação no trabalho e o bem-estar foram as dimensões escolhidas para medir esse benefício, dado que, e conforme abordado anteriormente, níveis mais elevados destas dimensões são indicadores positivos para a gestão e para as organizações (Martin, 2005; Spector, 1997). Desta forma, a segunda questão de investigação pretendia analisar a existência de relação entre níveis mais elevados de *mindfulness* e os níveis mais elevados de satisfação no trabalho e bem-estar. Os resultados mostraram a existência de correlação estatisticamente significativa e positiva entre as três variáveis, *mindfulness*, satisfação no trabalho e bem-estar.

Os resultados da segunda questão de investigação sugerem que a hipótese dos níveis mais elevados de *mindfulness* estarem positivamente associados a níveis mais elevados de satisfação no trabalho e de bem-estar não pode ser rejeitada. Estes resultados estão em convergência com outros estudos encontrados na literatura que mostram existir uma relação positiva do *mindfulness* com a satisfação no trabalho (Glomb et al., 2011; Hülshager et al., 2013; Shiba et al., 2015) e com o bem-estar (Arch & Craske, 2006; Brown & Ryan, 2003; Eberth & Sedlmeier, 2012).

Relativamente ao estudo dos tipos de práticas que estão relacionadas com níveis mais elevados de *mindfulness*, observou-se que as mesmas carecem de maior definição. Conforme referido por Lu e colegas (2008, cit in Choi & Leroy, 2015) é essencial distinguir o tipo de prática de meditação aquando uma investigação sobre o tema, e esta sugestão não foi seguida no presente estudo. Embora Caldwell et al. (2010) refiram que todas as práticas de meditação são potenciadoras de reforçarem ou facilitarem o desenvolvimento do nível de individual de *mindfulness*, este enquanto prática é desenvolvido recorrendo a meditações centradas sobretudo nas sensações corporais e na respiração (Bishop et al., 2004). Não é claro se outras perspetivas e abordagens da meditação (e.g., centradas em mantras ou visualização) terão o mesmo grau de

influência para o que se pretende estudar, nível individual de *mindfulness*. Este facto traz a limitação de outras perspetivas da meditação estarem incluídas na amostra e que potencialmente poderão enviesar os resultados. Como solução, seria sensato orientar a pergunta relativa à prática de meditação no sentido das características da meditação *mindfulness*, centrada nas sensações corporais e/ou respiração (Bisop et al., 2004).

Observou-se que a pergunta efetuada aos participantes, relativa à “atividade equivalente”, encerra em si uma limitação para este estudo. A pergunta efetuada foi: “Pratica alguma atividade que, no seu entender, considera ter os benefícios da meditação?”. A pergunta pressupõe que o participante tenha uma perceção positiva ou de bem-estar acerca dos benefícios da meditação. No caso de o participante não ter uma perceção de acordo com aquelas características poderá omitir que pratica uma determinada atividade, e essa informação é relevante para aferir a relação com o nível individual de *mindfulness*. Como alternativa, a pergunta relativa à prática de “atividade equivalente” poderia ser colocada caracterizando diretamente o tipo de atividade como positiva e promotora de bem-estar: ex. “Pratica alguma atividade que lhe oferece benefícios positivos física e/ou psicologicamente e promove um sentimento de bem-estar?”.

Da elaboração da presente dissertação emergem sugestões para investigação futura. Relativamente à análise das práticas e tipos de práticas que melhor promovem o desenvolvimento dos níveis de *mindfulness*, a sugestão seria identificar primeiramente as atividades ou tipos de atividades a analisar e recolher amostras independentes de cada uma dessas atividades. Isto permitiria uma análise mais detalhada e isolada à variável regularidade e, numa comparação entre as várias amostras, a identificação dos determinantes numa atividade que promovem níveis mais elevados de *mindfulness*.

Sugere-se uma investigação a partir de um estudo longitudinal, sobre o impacto de praticar regularmente uma “atividade equivalente” no nível individual de *mindfulness*. Para este estudo sugere-se que seja induzida a prática da “atividade equivalente”, previamente identificada e escolhida, por um período de oito semanas (à semelhança do período comum dos programas de *mindfulness*) no qual seriam aferidos os níveis daquela variável antes do período iniciar, durante e imediatamente após as oito semanas. Os resultados permitiriam discutir de que forma a prática regular de uma atividade não relacionada com a meditação está relacionada com os níveis de *mindfulness*.

Durante a revisão da literatura observou-se a existência de estudos que mostram uma relação positiva da meditação *mindfulness* com algumas dimensões da inteligência emocional, como o *self-awareness* (Stanley et al., 2011), gestão do stress (Brown & Ryan, 2003) e regulação emocional (Arch & Craske, 2006). Estando o *self-awareness* relacionado com a capacidade para de avaliar pensamentos e estados emocionais internos e exprimi-los com maior exatidão (Salovey & Mayer, 1990), é possível que a melhoria desta capacidade crie enviesamento nos resultados, ou seja, se traduza em autoavaliações cujos resultados mostram níveis mais baixos de *mindfulness*. Dessa forma, sugere-se para investigação futura, aferir o nível de *mindfulness* a partir de comportamentos observados ao invés de questionário de autoavaliação.

O contributo da presente investigação para a gestão é revelado pelos resultados que parecem mostrar que as organizações poderão ter boas razões para a criação de condições favoráveis ao desenvolvimento de níveis mais elevados de *mindfulness* dos seus colaboradores. Os aumentos dos níveis de *mindfulness* estão associados a aumentos de satisfação no trabalho e de bem-estar que, por sua vez, são indicadores positivos para a gestão das organizações. Os resultados revelam ainda que a prática regular de meditação e a prática diária de outras atividades, ainda que em menor grau que a anterior, são potenciais soluções para o desenvolvimento dos níveis individuais de *mindfulness*.

7. Referências Bibliográficas

- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372-379.
- Arch, J. J., & Craske, M. G. (2006). Mechanisms of mindfulness: Emotion regulation following a focused breathing induction. *Behaviour research and therapy*, 44(12), 1849-1858.
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical psychology: Science and practice*, 10(2), 125-143.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report the Kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 11(3), 191-206.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13, 27–45.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Lykins, E., Button, D., Krietemeyer, J., Sauer, S., ... & Williams, J. M. G. (2008). Construct validity of the five facet mindfulness questionnaire in meditating and nonmeditating samples. *Assessment*, 15(3), 329-342.
- Barros, L. P. D., Gropo, L. N., Petribú, K., & Colares, V. (2008). Quality of life assessment for adolescents: a literature review. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 57(3), 212-217.
- Bergomi, C., Tschacher, W., & Kupper, Z. (2013). Measuring mindfulness: first steps towards the development of a comprehensive mindfulness scale. *Mindfulness*, 4(1), 18-32.
- Bergomi, C., Tschacher, W., & Kupper, Z. (2015). Meditation practice and self-reported mindfulness: a cross-sectional investigation of meditators and non-meditators using the Comprehensive Inventory of Mindfulness Experiences (CHIME). *Mindfulness*, 6(6), 1411-1421.
- Bishop, S. R. (2002). What do we really know about mindfulness-based stress reduction?. *Psychosomatic medicine*, 64(1), 71-83.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice*, 11(3), 230-241.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2004). Perils and promise in defining and measuring mindfulness: Observations from experience. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 242-248.
- Brown, K. W. & Ryan, R. M. (2003), 'The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being', *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, pp. 822–48.

- Caldwell, K., Harrison, M., Adams, M., Quin, R. H., & Greeson, J. (2010). Developing mindfulness in college students through movement-based courses: effects on self-regulatory self-efficacy, mood, stress, and sleep quality. *Journal of American College Health*, 58(5), 433-442.
- Carmody, J., & Baer, R. A. (2008). Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of Behavioral Medicine*, 31, 23-33.
- Chadwick, P., Hember, M., Symes, J., Peters, E., Kuipers, E., & Dagnan, D. (2008). Responding mindfully to unpleasant thoughts and images: reliability and validity of the Southampton Mindfulness Questionnaire (SMQ). *British Journal of Clinical Psychology*, 47, 451-455.
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2010). A systematic review of neurobiological and clinical features of mindfulness meditations. *Psychological medicine*, 40(08), 1239-1252.
- Choi, E., & Leroy, H. (2015). Methods of mindfulness: How mindfulness is studied in the workplace. *Mindfulness in organizations: Foundations, research, and applications*, 67-99.
- Csikszentmihalyi, M. (2013). *Flow: The psychology of happiness*. Random House.
- Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., Urbanowski, F., Harrington, A., Bonus, K. & Sheridan, J. F. (2003), 'Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation', *Psychosomatic Medicine*, 65, pp. 567- 70.
- Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The eudaimonic and hedonic components of happiness: Qualitative and quantitative findings. *Social Indicators Research*, 100(2), 185-207.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Eberth, J., & Sedlmeier, P. (2012). The effects of mindfulness meditation: a meta-analysis. *Mindfulness*, 3(3), 174-189.
- Estrada, C. A., Isen, A. M., & Young, M. J. (1997). Positive affect facilitates integration of information and decreases anchoring in reasoning among physicians. *Organizational behavior and human decision processes*, 72(1), 117-135.
- Fraser, T. M. (1996). *Work, fatigue, and ergonomics. INTRODUCTION to industrial ergonomics: a textbook for students and managers*.
- Fredrickson, B. L. & Joiner, T. (2002), 'Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being', *Psychological Science*, 13, pp. 172-5.

- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1045.
- Fresco, D. M., Moore, M. T., van Dulmen, M. H., Segal, Z. V., Ma, S. H., Teasdale, J. D., & Williams, J. M. G. (2007). Initial psychometric properties of the experiences questionnaire: validation of a self-report measure of decentering. *Behavior Therapy*, 38, 234–246.
- Germer, C. (2004). What is mindfulness. *Insight Journal*, 22, 24-29.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in personnel and human resources management*, 30, 115.
- Godfrin, K. A., & Van Heeringen, C. (2010). The effects of mindfulness-based cognitive therapy on recurrence of depressive episodes, mental health and quality of life: A randomized controlled study. *Behaviour research and therapy*, 48(8), 738-746.
- GÖZÜKARA, İ., & Çolakoğlu, N. The Impact of Manager Support and Work Family Conflict on Job Satisfaction.
- Hafenbrack, A. C. (2017). Mindfulness Meditation as an On-The-Spot Workplace Intervention. *Journal of Business Research*, 75, 118-129.
- Hafenbrack, A. C., Kinias, Z., & Barsade, S. G. (2014). Debiasing the mind through meditation mindfulness and the sunk-cost bias. *Psychological Science*, 25(2), 369-376.
- Hafenbrack, A., Barsade, S., & Kinias, Z. (2014, January). On Whether to Meditate Before a Negotiation: A Test of State Mindfulness. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2014, No. 1, p. 15676). Academy of Management.
- Harris, R. B. (1989). Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. *Advances in Nursing Science*, 11(2), 12-28.
- Herzberg, F. I. (1966). Work and the nature of man.
- Hick, S. F., Segal, Z. V. & Bien, T., *Mindfulness and the Therapeutic Relationship* (Guilford Press, 2008).
- Hsieh, J. Y. (2016). Spurious or True? An Exploration of Antecedents and Simultaneity of Job Performance and Job Satisfaction Across the Sectors. *Public Personnel Management*, 0091026015624714.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310.

- Ivanowski, B. & Malhi, G. S. (2007), 'The psychological and neuro- physiological concomitants of mindfulness forms of meditation', *Acta Neuropsychiatrica*, 19, pp. 76–91.
- Jha, A., et al. (2007), 'Mindfulness training modifies subsystems of attention', *Cognitive Affective and Behavioral Neuroscience*, 7, pp. 109–19.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. The science of subjective well-being, 393-413.
- Kabat-Zinn, J. (1990). Full catastrophe living: The program of the stress reduction clinic at the University of Massachusetts Medical Center.
- Kabat-Zinn, J. (1996). Mindfulness meditation: What it is, what it isn't, and its role in health care and medicine. Comparative and psychological study on meditation, 161-170.
- Kabat-Zinn, J., Lipworth, L., Burncy, R. & Sellers, W. (1986), 'Four-year follow-up of a meditation-based program for the self- regulation of chronic pain: Treatment outcomes and compliance', *The Clinical Journal of Pain*, 2(3), p. 159.
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of happiness Studies*, 6(3), 261-300.
- Klein, D. N. (2010). Chronic depression diagnosis and classification. *Current Directions in Psychological Science*, 19(2), 96-100.
- Kuyken, W., et al. (2008), 'Mindfulness-Based Cognitive Therapy to Prevent Relapse in Recurrent Depression', *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 76, pp. 966–78.
- Langer, E. J., & Moldoveanu, M. (2000). The construct of mindfulness. *Journal of social issues*, 56(1), 1-9.
- Lazar, S. W., Kerr, C. E., Wasserman, R. H., Gray, J. R., Greve, D. N., Treadway, M. T., ... & Rauch, S. L. (2005). Meditation experience is associated with increased cortical thickness. *Neuroreport*, 16(17), 1893.
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238-247.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*, 42(2), 211-227.

- Ma, J. & Teasdale, J. D. (2004), 'Mindfulness-based cognitive therapy for depression: Replication and exploration of differential relapse prevention effects', *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72, pp. 31–40.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.
- Manocha, R., Black, D., Sarris, J., & Stough, C. (2011). A randomized, controlled trial of meditation for work stress, anxiety and depressed mood in full-time workers. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 2011.
- Manocha, R., Gordon, A., Black, D., Malhi, G., & Seidler, R. (2009). Using meditation for less stress and better wellbeing: A seminar for GPs. *Australian family physician*, 38(6), 454.
- Marqueze, E. C., & de Castro Moreno, C. R. (2005). Satisfação no trabalho—uma breve revisão1 Job satisfaction—a short review. *Política Editorial*, 5409(112), 69-79.
- Martin, P. (2005). *Making happy people: The nature of happiness and its origins in childhood*. HarperCollins UK.
- May, L. (1983). On conscience. *American Philosophical Quarterly*, 20(1), 57-67.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). Gender differences in measured and self-estimated trait emotional intelligence. *Sex roles*, 42(5-6), 449-461.
- Reb, J., & Choi, E. (2014). *Mindfulness in Organizations*.
- Reb, J., & Narayanan, J. (2014). The influence of mindful attention on value claiming in distributive negotiations: Evidence from four laboratory experiments. *Mindfulness*, 5(6), 756-766.
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5(1), 36-45.
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111-122.
- Riaz, A., & Ramay, M. (2010). Antecedents of job satisfaction: A study of telecom sector. *Perspectives of Innovations, Economics and Business, PIEB*, (1 (4)), 66-73.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- 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.

- Ruedy, N. E., & Schweitzer, M. E. (2010). In the moment: The effect of mindfulness on ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 73-87.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Schneider, R. H., Alexander, C. N., Staggars, F., Rainforth, M., Salerno, J. W., Hartz, A., ... & Nidich, S. I. (2005). Long-term effects of stress reduction on mortality in persons \geq 55 years of age with systemic hypertension. *The American journal of cardiology*, 95(9), 1060-1064.
- Segal, Z. V., Teasdale, J. D., Williams, J. M., & Gemar, M. C. (2002). The mindfulness-based cognitive therapy adherence scale: Inter-rater reliability, adherence to protocol and treatment distinctiveness. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 9(2), 131-138.
- Seligman, M. *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life* (New York: Vintage, 2006).
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A. & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62, 373–386.
- Shapiro, S. L., Katz, J., Wiley, S. D., Capuano, T. & Baker, D. M. (2004). The effects of mindfulness-based stress reduction on nurse stress and burnout. *Holistic Nursing Practice*, 18(6), 302-308.
- Shapiro, S. L., Oman, D., Thoresen, C. E., Plante, T. G. & Flinders, T. (2008), 'Cultivating mindfulness: effects on well-being', *Journal of Clinical Psychology*, 64(7), pp. 840–62.
- Shapiro, S. L., & Schwartz, G. E. (2000). Intentional systemic mindfulness: an integrative model for self-regulation and health. *Advances in mind-body medicine*.
- Shiba, K., Nishimoto, M., Sugimoto, M., & Ishikawa, Y. (2015). The Association between Meditation Practice and Job Performance: A Cross-Sectional Study. *PloS one*, 10(5), e0128287.
- Shroever, M. J. & Brandsma, R. (2010), 'Is learning mindfulness associated with improved affect after mindfulness-based cognitive therapy?', *British Journal of Psychology*, 101, pp. 95–107.
- Siegel, D. J. (2010). *The mindful therapist: A clinician's guide to mindsight and neural integration*. WW Norton & Company.
- Silva, A. L. J. D. (2015). Daily hassles and uplifts at work: affective and cognitive processes and outcomes on subjective well-being.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.

- Stanley, E. A., Schaldach, J. M., Kiyonaga, A., & Jha, A. P. (2011). Mindfulness-based mind fitness training: A case study of a high-stress predeployment military cohort. *Cognitive and Behavioral Practice*, 18(4), 566-576.
- Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J., & Dane, E. (2016). Mindfulness in organizations: A cross-level review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 55-81.
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., Williams, J. M. G., Ridgeway, V. A., Soulsby, J. M., & Lau, M. A. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy. *Journal of consulting and clinical psychology*, 68(4), 615.
- Walach, H., Buchheld, N., Buttenmüller, V., Kleinknecht, N., & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness—The Freiburg mindfulness inventory (FMI). *Personality and Individual Differences*, 40, 1543–1555.
- Weare, K. (2013). Developing mindfulness with children and young people: a review of the evidence and policy context. *Journal of Children's Services*, 8(2), 141-153.
- Wilber, K. (2000). *Integral psychology: Consciousness, spirit, psychology, therapy*. Shambhala Publications.
- Williams, M., & Penman, D. (2011). *Mindfulness: a practical guide to finding peace in a frantic world*. Hachette UK.
- Williams, J. M. G., Barnhofer, T., Crane, C., Herman, D., Raes, F., Watkins, E., & Dalgleish, T. (2007). Autobiographical memory specificity and emotional disorder. *Psychological bulletin*, 133(1), 122.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.

ANEXOS

Anexo I - Questionário

O presente questionário faz parte de um estudo académico da Católica Lisbon School of Business and Economics e tem como objetivo a recolha de dados conducentes à elaboração de uma dissertação de mestrado em Gestão Aplicada.

Os resultados são confidenciais e apenas serão usados para efeitos de investigação académica.

Desde já, os meus mais sinceros agradecimentos pela colaboração prestada.

Bloco A

1. Idade:

18-25	
26-35	
36-45	
46-55	
56-65	
66<	

2. Género:

Feminino	
Masculino	

3. Habilitações:

Ensino Básico - 1º, 2º e 3º ciclo	
Ensino Secundário	
Bacharelato/ Licenciatura	
Mestrado/ Doutoramento	

4. Está a trabalhar atualmente?

Sim	
Não	

5. Qual o setor de atividade da empresa onde trabalha?

Entidades Reguladoras/ Públicas	
Indústria/ Construção	
Saúde	
Educação	
Banca/ Seguros	
Retalho	
Turismo/ Restauração	
Bem-estar/ Fitness	
Consultoria	
Telecomunicações	
Entidades reguladoras/ Públicas	
Outro	

6. Qual a sua situação profissional?

Trabalhador por conta própria com empregados	
Trabalhador por conta própria sem empregados	
Trabalhador independente	
Trabalhador por conta de outrem	

Bloco B

Em baixo encontra um conjunto de frases que caracterizam as suas experiências do dia-a-dia. Utilizando a escala de 1 a 6, indique a frequência com que ocorrem cada uma das experiências, colocando um círculo à volta do número que corresponde à sua resposta. Por favor, responda de acordo com o que realmente reflete a sua experiência e não do que gostaria que fosse. Trate cada frase como única, sem se deixar influenciar pela resposta que deu nas afirmações anteriores.

1	2	3	4	5	6			
Quase Sempre	Muito Frequentemente	Relativamente Frequente	Raramente	Muito Raramente	Quase Nunca			
Posso sentir uma emoção e só tomar consciência dela algum tempo depois.			1	2	3	4	5	6
Parto ou derramo coisas por falta de cuidado, por falta de atenção, ou por estar a pensar noutra coisa.			1	2	3	4	5	6

Tenho dificuldade em permanecer focado/a no que está a acontecer no presente.	1	2	3	4	5	6
Tenho tendência a caminhar rápido para chegar ao meu destino, sem prestar atenção ao que vivencio durante o caminho.	1	2	3	4	5	6
Tenho tendência em não reparar nas sensações das tensões físicas ou desconforto, até que elas realmente captem a minha atenção.	1	2	3	4	5	6
Esqueço-me do nome das pessoas quase imediatamente após me o ouvir pela primeira vez.	1	2	3	4	5	6
Parece que “funciono em piloto automático”, sem muita consciência do que estou a fazer.	1	2	3	4	5	6
Realizo atividades de forma apressada, sem estar realmente atento/a à atividade em si.	1	2	3	4	5	6
Fico tão focado/a no objetivo que desejo alcançar, que perco a noção do que estou a fazer no momento para o atingir.	1	2	3	4	5	6
Faço trabalhos e tarefas automaticamente, sem estar consciente do que estou a fazer.	1	2	3	4	5	6
Dou por mim a ouvir alguém falar, enquanto estou a fazer outra coisa ao mesmo tempo.	1	2	3	4	5	6
Conduzo para um local em “piloto automático” e depois questiono-me porque é que fui para lá.	1	2	3	4	5	6
Dou por mim preocupado/a com o futuro e com o passado.	1	2	3	4	5	6
Dou por mim a fazer coisas sem prestar atenção.	1	2	3	4	5	6
Tomo refeições sem estar consciente de que estou a comer.	1	2	3	4	5	6

Bloco C

Encontre a seguir 5 afirmações com as quais pode concordar ou discordar. Utilizando a escala indicada de 1 a 7, refira o seu grau de concordância em relação a cada frase colocando um círculo à volta do número correspondente à sua resposta. Não existem respostas certas ou erradas, o que interessa é a sua visão real sobre o assunto.

1	2	3	4	5	6	7			
Discordo completamente	Discordo	Discordo levemente	Não concordo nem discordo	Concordo levemente	Concordo	Concordo completamente			
Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.			1	2	3	4	5	6	7
As minhas condições de vida são excelentes.			1	2	3	4	5	6	7

Estou satisfeito com a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
Até agora, tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida.	1	2	3	4	5	6	7
Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada.	1	2	3	4	5	6	7

Bloco D

Para cada frase por favor coloque um círculo à volta do número que indica o seu grau de concordância.

1	2	3	4	5
Discordo Fortemente	Discordo	Não Sei	Concordo	Concordo Fortemente

Sou reconhecido quando faço um bom trabalho.	1	2	3	4	5
Sinto-me próximo dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
Sinto-me bem em trabalhar para esta empresa.	1	2	3	4	5
Sinto-me seguro em relação ao meu emprego.	1	2	3	4	5
Acredito que os meus superiores se preocupam comigo.	1	2	3	4	5
Em geral, acredito que o meu trabalho é bom para a minha saúde física.	1	2	3	4	5
O meu salário é bom.	1	2	3	4	5
Utilizo todos os meus talentos e capacidades no meu trabalho.	1	2	3	4	5
Dou-me bem com os meus superiores diretos.	1	2	3	4	5
Sinto-me bem em relação ao meu trabalho.	1	2	3	4	5

Bloco E

Por favor responda às seguintes questões colocando uma cruz no espaço correspondente de forma a indicar a sua experiência atual.

	Não	Sim, regularmente 1 vez por semana	Sim, regularmente 2 a 3 vezes por semana	Sim, todos os dias
Pratica meditação?				

	Não	Sim, regularmente 1 vez por semana	Sim, regularmente 2 a 3 vezes por semana	Sim, todos os dias
Pratica alguma atividade que, no seu entender, considera ter os benefícios da meditação?				
Se respondeu sim na questão anterior, qual a atividade que pratica?				

Anexo II - Qualidades Métricas das Escalas

Análise da Fidelidade

Mindfulness

Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	15

Bem-estar

Cronbach's Alpha	N of Items
0,848	5

Satisfação no trabalho

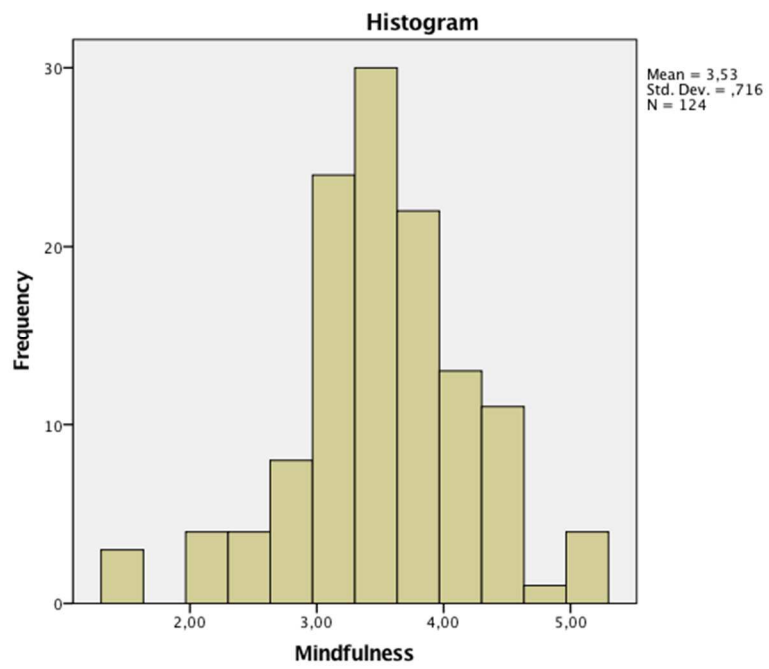
Cronbach's Alpha	N of Items
0,794	10

Análise de Sensibilidade

Teste de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Mindfulness</i>	0,083	124	0,034	0,978	124	0,044

Histograma



Q-QPlot

