



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Ciências Sociais e Humanas

O poder preditivo do traço *Mindfulness* no nível de Satisfação no Trabalho

Joana Rita da Silva Dias

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia Clínica e da Saúde
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Professora Doutora Graça Esgalhado

Covilhã, Outubro de 2015

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar o poder preditivo do *Mindfulness* no nível de satisfação no trabalho. Procura-se também comparar diferenças no traço de *Mindfulness* e nível de satisfação com as variáveis socioprofissionais. Para isso foram usados o questionário socioprofissional, o Inventário de *Mindfulness* de Freiburg (FMI) versão reduzida de Walach, Buchheld, Grossman e Smith (2006), traduzido e adaptado para a população portuguesa por Pinto Gouveia e Gregório (2007) e a escala de Satisfação no Trabalho (EST), versão reduzida (Siqueira, 1995). A amostra é constituída por sujeitos de nacionalidade portuguesa e brasileira (N=994), trabalhadores, com idades entre os 19 e os 81 anos. Cerca de metade (50,5%) trabalha numa instituição privada e a maioria (85,6%) no setor dos serviços. Os participantes apresentam, em média, elevada extensão do traço de *Mindfulness* e pontuam "indiferente" no nível de Satisfação no Trabalho. Os resultados obtidos estão de acordo com pesquisas anteriores que relacionam o *Mindfulness* com diversas variáveis, direta e indiretamente implicadas na satisfação pessoal e profissional. Foi observada uma correlação positiva entre os construtos investigados, podendo afirmar-se que o *Mindfulness* tem cum contributo significativo no nível de satisfação no trabalho ($[F(1, 993) = 101,971; p = 0,000 < p = 0,05]$), onde maior extensão de *Mindfulness* implica maiores níveis de satisfação.

Palavras-chave

Mindfulness; satisfação no trabalho; aceitação; atenção

Abstract

This study aims to analyze the predictive power of Mindfulness in the level of job satisfaction. We wanted also compare differences in Mindfulness trait and level of satisfaction with the socio professional variables. For that were used the socio-occupational questionnaire, the Inventory of Mindfulness of Freiburg (IMF) reduced version of Walach, Buchheld, Grossman and Smith (2006), translated and adapted for the Portuguese population by Pinto Gouveia and Gregory (2007) and the scale Job Satisfaction (EST), reduced version (Smith, 1995). The sample consists of individuals of Portuguese and Brazilian nationality (N = 994) workers aged 19 to 81 years. About half (50.5%) works at a private institution and the majority (85.6%) in the services sector. Participants have, on average, high extent of Mindfulness dash and dot "indifferent" in the level of job satisfaction. The results are consistent with previous research linking the Mindfulness with several variables directly and indirectly involved in personal and professional satisfaction. ([P = 0.000 <math>p < 0,05</math> F (1, 993) = 101.971]) a positive correlation between the investigated constructs can be argued that the Mindfulness has cum significant contribution at the level of job satisfaction was observed where greater extent of Mindfulness involves higher levels of satisfaction.

Keywords

Mindfulness; job satisfaction; acceptance; attention

Índice

Capítulo 1	
Introdução	1
Capítulo 2	
O poder preditivo do traço de <i>Mindfulness</i> no nível de satisfação no trabalho	3
2.1. Satisfação no trabalho	4
2.2. Satisfação no trabalho - evolução histórica	6
2.3. Consequências da satisfação no trabalho	8
2.4. Variáveis de satisfação no trabalho	10
2.5. Intervenção no contexto	11
2.6. <i>Mindfulness</i>	12
2.7. <i>Mindfulness</i> e satisfação no trabalho	16
2.8. Metodologia	17
2.8.1. Procedimentos	17
2.8.2. Instrumentos	18
2.9. Resultados	20
2.10. Discussão dos resultados	24
2.11. Conclusão	27
Referências bibliográficas	28
Bibliografia geral	30
Anexos	
Anexo A.1 Corpo teórico	40
Anexo A.2 Estatísticas	57
Anexo A.3 Método	67

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Estatísticas descritivas de *Mindfulness* em função das variáveis socioprofissionais

Tabela 2 - Estatísticas descritivas do nível de satisfação no trabalho em função das variáveis socioprofissionais

Tabela 3 - t-Student *Mindfulness* em função das variáveis socioprofissionais

Tabela 4 - t- Student satisfação no trabalho em função das variáveis socioprofissionais

Tabela 5 - Regressão linear simples para as variáveis em estudo *Mindfulness* X Satisfação no trabalho

Tabela 6 - Estudos referentes à satisfação no trabalho e saúde física

Tabela 7 - Estudos referentes à satisfação no trabalho e saúde mental

Tabela 8 - Resumo dos principais estudos sobre *Mindfulness* e a sua relação com outras variáveis

Tabela 9 - Resumo dos principais estudos sobre *Mindfulness* e outras variáveis no contexto laboral

Tabela 10 - Estatísticas descritivas das variáveis socioprofissionais

Tabela 11 - Estatísticas descritivas do traço de *Mindfulness*

Tabela 12 - Estatísticas descritivas do nível de satisfação no trabalho

Tabela 13 - Estatísticas descritivas de *Mindfulness* em função da idade

Tabela 14 - Distribuição t-Student *Mindfulness* em função da idade

Tabela 15 - Estatísticas descritivas da satisfação no trabalho em função da idade

Tabela 16 - Distribuição t-Student satisfação no trabalho em função da idade

Tabela 17 - Estatísticas descritivas de *Mindfulness* em função do género

Tabela 18 - Distribuição t-Student *Mindfulness* em função da idade

Tabela 19 - Estatísticas descritivas da satisfação no trabalho em função do género

Tabela 20 - Distribuição t-Student satisfação no trabalho em função do género

Tabela 21 - Estatísticas descritivas de satisfação no trabalho em função da natureza da instituição

Tabela 22 - Distribuição t-student satisfação no trabalho em função da natureza da instituição

Tabela 23 - Estatísticas descritivas da satisfação no trabalho em função da atividade da instituição

Tabela 24 - Distribuição t-Student satisfação no trabalho em função da atividade da instituição

Tabela 25 - Estatísticas descritivas da satisfação no trabalho em função da percepção de suficiência de rendimentos

Tabela 26 - Distribuição t-Student satisfação no trabalho em função da percepção da suficiência de rendimentos

Tabela 27 - Regressão linear simples para as variáveis em estudo

Lista de Acrónimos

MBSR - Mindfulness Based Stress Redution

Capítulo 1

Introdução

O trabalho ocupa uma posição central na vida do ser humano, podendo ser considerado um dos mais importantes papéis sociais desempenhados pelo indivíduo. Nos últimos dois séculos, as transformações socioeconómicas que decorreram da revolução industrial, e mais tarde, com a revolução tecnológica e a internet, tornaram a satisfação no trabalho numa variável central no contexto da Psicologia Organizacional (Andrade, 2001). A alteração da natureza do trabalho, ocorrida durante este período implica que, atualmente, este tenha deixado de ser apenas um meio de subsistência, sendo visto como uma via para a realização do potencial do sujeito e uma forma de este se afirmar na sociedade (Ramos, 2009), contribuindo significativamente para a satisfação e para o estatuto social (Costa, 2009). As transformações constantes, geradas pelo mercado global, geram inquietações individuais e coletivas, com impacto na vida pessoal e familiar do trabalhador. As empresas procuram agora estratégias para promover a satisfação de seus funcionários, pois é reconhecido o impacto na produtividade individual e competitividade da própria organização (Appelbaum & Kamal; 2000; Garrido, Pérez, & Anton, 2005; Tietjen & Myers, 1998).

O trabalho é visto como um dos componentes da felicidade humana, onde a felicidade no trabalho é tida como resultante da satisfação. A satisfação no trabalho tem sido amplamente estudada e o interesse científico prende-se essencialmente, com a influência que esta exerce sobre o trabalhador, afetando sua saúde física e mental, atitudes, comportamento profissional, social, com repercussões para a vida pessoal e familiar do indivíduo e para a organização com a qual colabora (Cura, 1994; Locke, 1976; Pérez-Ramos, 1980; Zalewska, 1999). Deste modo, acredita-se que o grau em que os funcionários se sentem satisfeitos com seu trabalho tanto pode interferir no funcionamento e na efetividade dos negócios como pode ser um alerta de que existe algo inadequado. Locke (1969) chama a atenção para os três itens subjacentes ao processo de avaliação e conseqüente nível de satisfação, nomeadamente, a perceção de aspetos do trabalho, a noção de padrões de valor e a conexão ou discordância entre ambas. Trata-se, assim, de uma avaliação subjetiva contínua da realidade laboral, onde a perceção e a regulação emocional têm um papel preponderante. Neste âmbito, revela-se a importância de observar a realidade, momento a momento sem julgamentos ou distorções emocionais (Kabat-Zinn, 2003).

Nos últimos anos as perspetivas orientais têm vindo a despertar a atenção da psicologia e é neste sentido que se tem difundido e adotado o *Mindfulness* como uma abordagem que visa aumentar a consciência e responder de forma hábil aos processos mentais que contribuem para o distress emocional e para comportamentos mal adaptativos (Bishop, Lau, Shapiro, Carlson, Anderson, Carmody, Segal, Abbey, Speca, Velting, & Devins, 2004). Pode-se, assim, perspetivar o *Mindfulness* como um processo de aquisição de *insight* sobre a natureza da mente e de adoção de uma perspetiva descentrada da experiência (Bishop et al., 2004). Neste modo particular da mente, os pensamentos e ações são libertados dos padrões habituais e automáticos de processamento, que estão subjacentes a

muitos estados disfuncionais (Teasdale et al., 2000). O *Mindfulness* permite, assim, um “espaço” que promove ações mais refletidas, podendo atuar como elemento catalisador do uso de estratégias de *coping* mais eficazes e adaptativas (Bishop et al., 2004). Surge, assim, como variável preditora de satisfação, dado que constitui um processo de aquisição de insight sobre a natureza da mente e de adoção de uma perspectiva descentrada da experiência interna, conduzindo ao reconhecimento de que as sensações, pensamentos e emoções flutuam, transitam não sendo possível controlá-los, mas sim regular o modo como lhes respondemos e relacionamos com elas (Linehan, 1993). O *Mindfulness* tem sido apontado na literatura como um importante mecanismo na regulação emocional e no bem-estar psicológico (Brown & Ryan, 2003), despertando o interesse, não só no contexto académico, mas também por parte das organizações.

Partindo desta perspetiva, este estudo propõe a investigar a relação entre *Mindfulness* e satisfação com o trabalho, nomeadamente, analisar o poder preditivo do traço de *Mindfulness* no nível de satisfação profissional. Procura também verificar diferenças no nível de satisfação com o trabalho e no *Mindfulness*, em função das variáveis socioprofissionais.

Encontra-se organizado em três partes: a Introdução Geral da Dissertação, que corresponde ao primeiro capítulo, o Capítulo 2, onde são apresentados no Corpo Teórico, os construtos em estudo, nomeadamente, Satisfação no Trabalho, respetivas implicações, variáveis e intervenção no contexto, *Mindfulness*, a sua origem, definição e influência noutras variáveis, designadamente, no nível de satisfação, pessoal e profissional. Ainda no segundo capítulo, é apresentada a metodologia, os resultados obtidos, a discussão e as principais conclusões.

A terceira parte do trabalho é constituída por três anexos: a Revisão de Literatura da Dissertação (Anexo 1), o tratamento estatístico dos dados (Anexo 2) e um resumo do Método (Anexo 3).

Capítulo 2

O poder preditivo do traço de *Mindfulness* no nível de Satisfação no Trabalho

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar o poder preditivo do *Mindfulness* no nível de satisfação no trabalho. Procura-se também comparar diferenças no traço de *Mindfulness* e nível de satisfação em função das variáveis socioprofissionais. Para isso foram usados o questionário socioprofissional, o Inventário de *Mindfulness* de Freiburg (FMI) versão reduzida de Walach, Buchheld, Grossman e Smith (2006), traduzido e adaptado para a população portuguesa por Pinto Gouveia e Gregório (2007) e a escala de Satisfação no Trabalho (EST), versão reduzida (Siqueira, 1995). A amostra é constituída por sujeitos de nacionalidade portuguesa e brasileira (N=994), trabalhadores, com idades entre os 19 e os 81 anos. Cerca de metade (50,5%) trabalha numa instituição privada e a maioria (85,6%) no setor dos serviços. Os participantes apresentam, em média, elevada extensão do traço de *Mindfulness* e pontuam "indiferente" no nível de satisfação no trabalho. Os resultados obtidos estão de acordo com pesquisas anteriores que relacionam o *Mindfulness* com diversas variáveis direta e indiretamente implicadas na satisfação pessoal e profissional. Foi observada uma correlação positiva entre os construtos investigados, podendo afirmar-se que o *Mindfulness* tem um contributo significativo no nível de satisfação no trabalho ($[F(1, 993) = 101,971; p = 0,000 < p = 0,05]$), onde maior extensão de *Mindfulness* implica maiores níveis de satisfação.

Palavras-chave: *Mindfulness*; satisfação no trabalho; aceitação; atenção

O estilo de vida e a forma como os indivíduos se integram e relacionam com a sociedade dependem, cada vez mais, do tipo de trabalho que realizam e do seu desempenho enquanto trabalhadores. Considera-se que o trabalho constitui uma das mais relevantes formas de as pessoas se posicionarem, pessoal e socialmente, o que ajuda a encontrar sentido para a vida. Assim, a satisfação no contexto de trabalho surge como uma dimensão da vida com impacto na saúde física e mental, atitudes, comportamento profissional, social, com repercussões para a vida pessoal e familiar do trabalhador e para a organização com a qual colabora.

Por outro lado, o *Mindfulness* tem sido objeto de estudo da área da psicologia organizacional e do trabalho. Alguns estudos têm abordado o importante papel de *Mindfulness* no espaço de trabalho, na eficiência de atividades e na saúde física e psicológica. Segundo Linehan, o *Mindfulness* pode surgir, assim, como variável preditora de satisfação, dado que constitui um processo de aquisição de *insight* sobre a natureza da mente e de adoção de uma perspetiva descentrada da experiência interna, conduzindo ao reconhecimento de que as sensações, pensamentos e emoções flutuam, transitam não sendo possível controlá-los, mas sim regular o modo como lhes respondemos e relacionamos com elas.

Desta feita, o objetivo da presente investigação consiste na análise do poder preditivo do traço de *Mindfulness* no nível de satisfação do trabalho.

2.1. Satisfação com o Trabalho

O trabalho constitui uma atividade humana que tem por finalidade alcançar um resultado útil. Isto pode refletir-se ao nível monetário, profissional e/ou pessoal, uma vez que pode ser considerado como um meio para a realização do potencial e das capacidades do indivíduo, bem como uma forma de se afirmar na sociedade.

Esta nova concepção de trabalho torna presente a centralidade de conceitos associados ao bem-estar subjetivo, como a satisfação no trabalho.

A satisfação com aspectos psicossociais do trabalho é considerada por vários autores, como um dos componentes da felicidade no contexto laboral e tem sido operacionalizada como um dos aspectos representativos de bem-estar do trabalhador. Das várias teorias que abordam a satisfação profissional, a Teoria de Locke sobre Satisfação no Trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours são as que contemplam as relações entre satisfação no trabalho e saúde. A associação entre satisfação no trabalho e saúde do trabalhador, em especial a saúde mental, tem sido demonstrada por meio de estudos transversais.

A concetualização de satisfação não é unânime, podendo ser vista como uma emoção ou como uma atitude. Locke definiu satisfação no trabalho como um estado emocional agradável ou positivo, que resulta das experiências no contexto de trabalho. O indivíduo baseia-se nas suas crenças e valores para avaliar seu trabalho e essa avaliação resulta num estado emocional, que, se for agradável, produz satisfação. Tudo isto tem influência no comportamento do indivíduo e resulta numa resposta. Assim, a satisfação no trabalho constitui uma variável de natureza afetiva que resulta de um processo mental de avaliação das experiências no trabalho. O processo é influenciado pelos vários conteúdos mentais do sujeito, como crenças, valores, fatores morais e possibilidade de desenvolvimento de carreira no trabalho. Na realidade, o conceito de satisfação no trabalho é um indicador do nível de bem-estar muitas vezes usado pelos trabalhadores. Está simultaneamente relacionado com as atividades desenvolvidas e com o tipo de resultados obtidos, e afeta o compromisso organizacional, a satisfação com a vida e a performance no trabalho. A satisfação é igualmente um fator determinante nas decisões relativas à carreira e à

mudança de emprego. A satisfação no trabalho é perspectivada como um conjunto de respostas afetivas a determinados aspetos situacionais, onde esses afetos são associados à diferença percebida entre o que é esperado como um resultado justo e o que é recebido. Relativamente às causas da satisfação no trabalho, as variáveis explicativas mais utilizadas estão relacionadas com as tarefas que cada trabalhador desempenha, às quais correspondem dimensões da organização do trabalho como a variedade, a identidade, a autonomia, o significado e o feedback. As variações na satisfação no trabalho são resultado de diferenças na natureza do trabalho, em que podem ser considerados todos os aspetos psicossociais do trabalho, tais como dificuldade da tarefa, papel do indivíduo na organização, relacionamentos interpessoais, possibilidades de desenvolvimento de carreira, clima e estrutura organizacional.

O trabalho é valorizado de maneiras diferentes, quer em termos inter individuais quer intra individuais. Assim, pode constituir uma dimensão central da vida dos indivíduos, ou apenas um aspeto desta que permite prover outras necessidades. De acordo com Locke, o nível de satisfação no trabalho, decorrente da autoavaliação que o trabalhador realiza, é influenciada pela medida na qual o trabalho é compatível com valores pessoais.

2.2.Satisfação com o trabalho - evolução histórica

Por longo tempo, a compreensão dos sentimentos que emergiam entre os trabalhadores, foi marcada pela aproximação entre o processo motivacional e de satisfação. Inicialmente, a satisfação e a motivação no trabalho assumiram relação nas mais diversas teorias que abordavam características individuais responsáveis por comportamentos relativos ao trabalho, a título de exemplo: teoria da motivação-

higiene apresentada por Herzberg, Mausner e Snyderman, teoria de satisfação das necessidades de Vroom e a teoria de expectativas e instrumentalidade defendida por Hackman e Oldham. Estudos da época defendiam que a satisfação no trabalho era um componente da motivação, o que conduzia os trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamentos profissionais (aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas de trabalho) benéficos para as organizações.

Devido à sua compreensão como fator motivacional ou por natureza atitudinal, considera-se que o trabalhador seja mais produtivo, quanto maior o nível de satisfação. Outra vertente de estudos face à satisfação no trabalho está envolvida nos pressupostos humanistas e sociais que cobram das empresas maiores responsabilidades sociais. Isto significava, na ótica dos especialistas, que averiguar os níveis de satisfação dos trabalhadores poderia ser uma estratégia possível de monitorar o quanto as organizações conseguem (ou não) promover e proteger a saúde e o bem-estar daqueles que com elas colaboram como força de trabalho. Esta perspectiva recai na compreensão de que os sentimentos que surgem no contexto organizacional possam ser transferidos para a vida pessoal, familiar e social dos indivíduos e influenciar, por consequência, os seus níveis de bem-estar e inclusive a sua saúde física e mental.

Foi a partir da década de 90 que o interesse pelas emoções emergentes no contexto de trabalho reduziu o *status* alargado de satisfação, impulsionando investigações acerca de outros conceitos afetivos, nomeadamente as desenvolvidas por Brief, e Weiss, onde os afetos positivos e negativos, estado de ânimo e emoções discretas que envolvem as experiências emocionais no contexto de trabalho e que se tornaram essenciais para a compreensão de fenómenos como *stress*, *burnout*,

sofrimento e saúde mental dos trabalhadores. A satisfação entrou no século XXI como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente laboral, mais especificamente como um vínculo efetivo do indivíduo com o seu trabalho. Assim sendo, passou a ser compreendida como um resultado (*output*) do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e respeitada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, ao lado de envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

2.3. Consequências da satisfação no trabalho

À luz do senso comum, a satisfação no trabalho exerce influências sobre o trabalhador, manifestadas na saúde, qualidade de vida e comportamento, acarretando consequências para o indivíduo e para as organizações. Estando, a satisfação no trabalho, intimamente relacionada com a saúde do trabalhador é previsível que os indivíduos mais satisfeitos com o seu trabalho apresentam melhor qualidade de saúde (física e mental) e menor ocorrência de doenças. A satisfação no trabalho como fator prejudicial à satisfação com a vida, por meio da generalização das emoções do trabalho projetadas no ambiente pós-laboral e de atitudes decorrentes, pode afetar em particular as relações sociais/familiares. De acordo com Zalewska, a satisfação global no trabalho constitui um dos principais fatores de satisfação geral com a vida ou de avaliação de bem-estar subjetivo. As principais consequências comportamentais resultantes do baixo nível de satisfação no trabalho podem abarcar o absentismo, rotatividade, queda de produtividade, greves, acidentes de trabalho, dependência de álcool ou drogas. Face às emoções sentidas pelos indivíduos, existe um leque de ações possíveis de se desenvolver no sentido de dar resposta às mesmas. Todavia, a forma como o sujeito reage em

resposta às emoções depende das suas crenças, valores, dificuldades e oportunidades percebidas na situação e do modo como o seu aspeto é percebido isto é, se é benéfico ou prejudicial. Entre vários efeitos comportamentais consequentes a essas ações/tendências destacam-se as a) ausências, na tentativa de evitar a situação que provoca insatisfação, mantendo-se afastado do trabalho por meio de faltas, rotatividade, atrasos ou prolongadas pausas e/ou não autorizadas. Importa referir que, além dessa ausência física, o indivíduo pode ausentar-se psicologicamente (passividade/desinteresse); b) produtividade, embora haja controvérsia sobre as associações entre satisfação no trabalho e produtividade e sobre o fato de a insatisfação conduz à queda da produtividade ou vice-versa ou ainda se existem elementos que podem, eventualmente, afetar a satisfação e a produtividade. Uma possível resposta à insatisfação no trabalho incluem a baixa produtividade ainda que não ocorra em todos os colaboradores insatisfeitos; c) protestos e greves, uma vez que a insatisfação com a situação de trabalho pode dar origem a tentativas que visem modificar esta situação; d) satisfação com a vida, pois há efeitos sobre a satisfação com a vida consequentes das estratégias de *coping* face à insatisfação no trabalho. É de salientar que o trabalho, entendido como um componente da vida, pode afetar a atitude do trabalhador perante a sua própria vida, na sua generalidade. Porém, isso não acontece de igual forma para todos os indivíduos pelo que disso dependerá a importância do trabalho na hierarquia de valores do sujeito e do grupo. A satisfação no trabalho é, igualmente, indispensável para a saúde mental do indivíduo no sentido em que pode ter uma extensão do seu efeito para a vida particular, ou o contrário, caso estejamos perante a insatisfação no trabalho repercutindo-se na vida do indivíduo, o que por consequência afeta o seu comportamento fora do ambiente laboral. A associação entre saúde mental e

satisfação tem sido, cada vez mais assinalada nos mais diversos estudos, dos quais se destacam os principais resultados, nomeadamente relações negativas entre a satisfação e o sofrimento psicológico no trabalho e entre a satisfação e o *stress* ocupacional. Um elevado nível de insatisfação no trabalho e sofrimento podem afetar o sujeito de tal forma, levando ao desenvolvimento de certas síndromes ou doenças relacionadas com o trabalho, dentro das quais as doenças cardíacas e alérgicas, o *burnout*, fadiga, tensão emocional, esgotamento e falta de energia. Assim, a insatisfação está, negativamente, associada, com o desempenho profissional e com comportamentos pró-ativos.

2.4. Variáveis de Satisfação com o trabalho

Vários estudos e resultados de pesquisa sobre este tema permitiram compreender as relações entre diversos fatores que podem ser, eventualmente, desencadeadores dos níveis de satisfação e insatisfação. O leque de estudos desenvolvidos apontou que as características pessoais dos trabalhadores (sexo, idade, estado civil e habilitações académicas) e do ambiente físico (temperatura, iluminação, ruído) ou de estrutura das organizações (funcional, matricial ou híbrida) pouco contribuem para explicar as alterações no nível de satisfação. Contudo, resultados evidenciados noutras pesquisas, remetem para o impacto de fatores do contexto socio-organizacional (valores organizacionais, perceções de suporte e reciprocidade, perceções de justiça, entre colaboradores e organizações). Os resultados observados demonstram que a satisfação no trabalho implica um sentimento sensível às políticas e práticas gerenciais, particularmente as que definem os procedimentos e a distribuição de retornos (sentimento de justiça no trabalho) o que, conseqüentemente, influencia o comportamento do trabalhador.

2.5. Intervenção no contexto

Na tentativa de promover a satisfação no trabalho e saúde dos trabalhadores é crucial projetar e avaliar mudanças na concepção e organização do trabalho, focando-se nos aspetos psicossociais do trabalho. Algumas sugestões de alterações, decorrentes da investigação no âmbito organizacional, são seguidamente apresentadas:

- a)** Participação direta dos trabalhadores de todos os níveis hierárquicos nos processos de mudança;

- b)** Alteração nas formas de reconhecimento e valorização dos trabalhadores e do seu trabalho, com especial ênfase na importância clareza de apresentação e critérios de concessão dos mesmos;

- c)** Promoção da autonomia e autorregulação do trabalho pelos trabalhadores, com aumento das participações individual e coletiva em processos decisivos e não apenas de execução do trabalho;

- d)** Enriquecimento do trabalho e aumento do conhecimento e das habilidades a partir do envolvimento dos trabalhadores em todo o processo de trabalho, com tarefas mais desafiantes e complexas, que envolvam novas aprendizagens e signifiquem desafios respeitantes às expectativas dos trabalhadores;

- e)** Promoção do desenvolvimento da carreira e de segurança no emprego;

f) Aumento do suporte social no contexto de trabalho, com vista à orientação ou encaminhamento adequado para questões ligadas à vida no trabalho ou afetadas por este;

g) Otimização do fluxo comunicacional, do suporte e da qualidade das informações operacionais e organizacionais;

h) Melhoria nas condições de trabalho, nomeadamente ao nível ambiental, físico, condições dos postos de trabalho, zonas de lazer, equipamentos, políticas internas, entre outros;

A implementação desse tipo de mudanças deverá ter um impacto significativo no nível de satisfação profissional, por meio de corresponder necessidades, expectativas e desejos dos trabalhadores.

2.6. *Mindfulness*

As técnicas de meditação que enfatizam a importância da qualidade da consciência na manutenção e promoção do bem-estar são aplicadas por diversas culturas. Na tradição budista, o *Mindfulness* surge como uma prática, que afeta profundamente a vida quotidiana das pessoas, no âmbito do autoconhecimento e autorregulação, a partir da interpretação da corrente contínua de estímulos aos quais os seres humanos estão sujeitos permanentemente. Apesar das reconhecidas diferenças inter e intra-pessoais na aptidão para estar e manter a atenção no momento, esta capacidade pode ser ensinada e desenvolvida por meio de prática, onde o indivíduo

é encorajado a prestar atenção às experiências internas e aos aspetos do contexto exógeno.

Kabat-Zinn define *Mindfulness* como a capacidade de focar a atenção no momento presente, com um propósito, sem julgar, quer os fenómenos que surgem na consciência individual, quer as perceções, cognições, emoções e sensações que são observadas mas não categorizadas como boas ou más, falsas ou verdadeiras, relevantes ou comuns. Outros autores procuraram explicar *Mindfulness* como um estado de observação contínua dos estímulos internos e externos, à medida que estes surgem, uma forma de consciência não elaborada, não julgadora e centrada no presente, com uma atitude de aceitação sobre cada sensação, pensamento ou emoção que é notada e aceite, tal como é, independentemente da qualidade dos mesmos. Pode-se perspetivar o *Mindfulness* como um processo de aquisição de insight sobre a natureza da mente e de adoção de uma perspetiva descentrada da experiência interna. Este processo conduz ao reconhecimento de que as sensações, pensamentos e emoções transitam de um modo não controlado, onde os indivíduos podem apenas regular o modo como lhes respondem. Neste estado peculiar da mente, os pensamentos e ações são libertados dos padrões habituais e automáticos de processamento, que estão implicados em diversos estados disfuncionais, promovendo ações mais refletidas e atuando como catalisador do uso de estratégias de *coping* mais eficazes.

Apesar de ser maioritariamente descrito como traço, enquanto uma capacidade inerente aos seres humanos, o *Mindfulness* é reconhecido como um estado, que pode ser desenvolvido através de práticas meditativas, sendo o seu treino incluído em intervenções com resultados positivos ao nível físico e psicológico, bem como emocional, promovendo uma maior autorregulação e bem-estar. Intimamente

relacionado com o *Mindfulness*, surge o conceito de aceitação, que se traduz na vivência dos acontecimentos tal como eles são. Na prática de intervenção, o *Mindfulness* é aplicado como uma técnica, um método, um processo psicológico ou como o próprio resultado de um processo psicológico.

A definição do conceito resultou num modelo de dois componentes do *Mindfulness*. A autorregulação da atenção na experiência imediata, que promove um melhor reconhecimento e identificação dos eventos mentais que ocorrem no momento presente da consciência e a orientação para a experiência momento-a-momento, caracterizada pela curiosidade, abertura à experiência e aceitação. Vários autores propuseram definições de *Mindfulness*, onde são fatores comuns, a intencionalidade, a atenção, a consciência receptiva, a observação sem avaliação e a aceitação não julgadora dos estímulos internos e externos. A literatura empírica atesta amplamente a eficácia de intervenções baseadas no *Mindfulness*, onde é promovida uma sensação de equilíbrio emocional e bem-estar, podendo atuar no sentido de desligar pensamentos automáticos, hábitos e comportamentos pouco saudáveis. É suportada a ideia de que o estado de atenção plena é útil na promoção de saúde física e psicológica, providenciando uma via simples mas poderosa para desbloqueio e um modo de definição da direção e qualidade da vida, onde se incluem os relacionamentos familiares, o trabalho, e fundamentalmente, o relacionamento dos indivíduos consigo mesmos.

As pesquisas científicas realizadas nos últimos anos apontam os benefícios da prática nos diversos âmbitos, clínico, aconselhamento psicológico, neurociências, medicina, educação e ambiente laboral, sendo incorporado em protocolos de tratamento de várias perturbações psicológicas com o objetivo de intervir em processos mentais que contribuem para a perturbação emocional e comportamentos

não adaptativos. Segundo Baer, os tratamentos baseados no *Mindfulness* promovem uma mudança na perspectiva pessoal do indivíduo, com os seus próprios processos internos, entre eles, um “distanciamento cognitivo” onde os pensamentos são vistos apenas como pensamentos, não sendo considerados verdades absolutas. No mundo empresarial, o conceito e a prática de *Mindfulness* focam a observação da realidade emocional no contexto organizacional e a procura de uma visão mais sistêmica, auxiliando também a multitarefa constante.

Recentemente, *Mindfulness* tem sido objeto de estudo da área da psicologia organizacional e do trabalho. No contexto laboral, o estado de consciência “*mindful*” envolve abertura para a novidade, facilidade para distinguir, habilidade de comparar e avaliar, sensibilidade ao contexto, como capacidade de identificar mudança, orientação para o presente e consciência de múltiplas perspectivas.

Uma considerável dimensão de estudos tem focado no vínculo entre *Mindfulness* e bem-estar físico e psicológico. As pesquisas revelam uma relação positiva do construto, com variáveis como vitalidade, satisfação com a vida, redução da incidência de depressão, ansiedade e *stress* e qualidade de relacionamento interpessoal. Estes efeitos são conseguidos através da visão objetiva e pouco emocional dos eventos, o que permite a regulação das emoções, pensamentos e reações fisiológicas de um modo mais efetiva. Relaciona-se positivamente também com flexibilidade cognitiva e desempenho das funções executivas, sendo uma ferramenta importante para a eficiência em uma série de atividades, resultando em assertividade de julgamento, maior eficácia na resolução de problemas e melhoria na retenção de equipas e um aumento significativo no comprometimento com o trabalho.

O bem-estar e a integração consonante entre as pessoas e suas equipes são fatores contribuem positivamente para a produtividade e imagem da organização, gerando maior qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, torna-se relevante para as empresas, personalizar as contratações em função do coeficiente emocional, das competências sociais e de interação em grupo e de habilidades de comunicação. Os estados afetivos de humor e as emoções influenciam o desempenho de atividades de trabalho, ao nível das atitudes, julgamentos e a disponibilidade para ajudar.

2.7. *Mindfulness* e Satisfação com o Trabalho

Recentemente, o *Mindfulness* tem sido objeto de estudo da área da psicologia organizacional e do trabalho. Alguns estudos tem abordado o importante papel de *mindfulness* no espaço de trabalho, na eficiência de atividades e na saúde física e psicológica, e, em comparação com os indivíduos que não praticaram *Mindfulness*, os sujeitos que praticaram, estão mais conscientes do trabalho que realizam, aceitam melhor a sua condição no trabalho, estabelecem objetivos profissionais mais realistas, são mais altruístas, são menos preocupados com a obtenção de riquezas ou bens materiais, conseguem perceber o significado da sua vida em vários aspetos além do profissional, são capazes de uma maior cooperação e de manter a calma em situações de trabalho difíceis, encaram as dificuldades no trabalho como um desafio e não como uma ameaça, desfrutam mais do trabalho que realizam, são mais adaptáveis ao trabalho e estabelecem mais inter-relações positivas no trabalho. Uma considerável dimensão de estudos tem focado no vínculo entre *Mindfulness* e bem-estar físico e psicológico. As pesquisas indicam que *Mindfulness* está positivamente relacionado à vitalidade, satisfação com a vida, qualidade de relacionamento interpessoal e com redução de depressão, ansiedade e *stress*.

Muitos desses efeitos são conseguidos através da atenção plena, pois as pessoas veem os eventos mais objetivamente e com menos paixão, o que permite a regulação dos pensamentos, emoções e reações fisiológicas de forma mais efetiva. Existem vários processos que podem ser melhorados pela atenção plena nas organizações, incluindo evitar simplificar interpretações, maior estrutura de resiliência e preocupações com falhas, além de busca de um entendimento da relação entre *Mindfulness* e os processos de tomada de decisão nas organizações, pela melhora na capacidade de distinguir. Além disso, os seus efeitos estão positivamente relacionados com objetividade de julgamento, resolução de problemas e eficiência académica, assim como melhoria na retenção de equipas e um aumento significativo no comprometimento com o trabalho. Tais pesquisas indicam que *Mindfulness* melhora a flexibilidade cognitiva e desempenho das funções executivas, sendo uma ferramenta importante para a eficiência em uma série de atividades. O presente trabalho visa contribuir para a análise e discussão sobre o poder preditivo do traço de *Mindfulness* no nível de satisfação no trabalho. Para tal, neste artigo são apresentados os resultados do estudo que envolveu 994 participantes, onde se analisa a relação entre os construtos

2.8. Método

2.8.1. Procedimentos

Para a realização da presente investigação, onde se pretende analisar e descrever o poder preditivo do traço de mindfulness no nível de satisfação com o trabalho, foi feita a recolha da amostra, através de um questionário disponível *online*. A administração do questionário feita via *e-mail* assumiu duas formas: envio para os contactos pessoais dos autores do estudo e para contactos profissionais que foram

recolhidas com recurso ao motor de busca Google, sendo garantidos o anonimato e confidencialidade de todo o processo.

2.8.2 Instrumentos

De modo a operacionalizar as variáveis em investigação, foram utilizados os seguintes instrumentos para operacionalizar as variáveis em investigação: o *Questionário Sociodemográficos Ocupacional*, o *Inventário de Mindfulness de Freiburg (FMI)* - versão reduzida, de Walach, Buchheld, Grossman & Schmidt (2006), traduzido e adaptado para a língua portuguesa por Pinto Gouveia & Gregório (2007) e a *Escala de Satisfação no Trabalho – EST, versão reduzida* (Siqueira, 1995), apresentados de forma breve, a seguir:

O Questionário Sociodemográfico Ocupacional para efeitos de caracterização dos participantes, *que* solicita aos inquiridos a resposta a questões dos níveis individual e organizacional, permitindo a caracterização da amostra e das organizações onde estão inseridos, nomeadamente: idade, género, situação profissional, área e dimensão da instituição em que trabalha e se considera o rendimento mensal suficiente.

O Inventário de Mindfulness de Freiburg (FMI) – Versão Reduzida de Walach, Buchheld, Grossman, & Schmidt, (2006) foi traduzida e adaptada por Pinto Gouveia & Gregório (2007). Este instrumento mede o *Mindfulness* enquanto constructo geral com várias facetas interrelacionadas, nomeadamente, a componente cognitiva, processual, de aceitação da experiência e de não ajuizamento. A escala pode ser utilizada com indivíduos sem experiência prévia de meditação e é sensível à mudança. O instrumento é composto por 14 itens, como por exemplo, item 5 “Presto atenção ao que está por detrás das minhas ações” de resposta tipo Lickert, que

variam entre 1 (“raramente”) e 4 (“quase sempre”). A pontuação total de *mindfulness* obtém-se a partir da soma de todos os itens, com exceção do item 13. Quanto maior a pontuação total, maior a extensão do *mindfulness*.

A Escala de Satisfação no Trabalho – EST, versão reduzida (Siqueira, 1995).

Escala de Satisfação no Trabalho (EST), composta pelos 15 itens da versão reduzida (Siqueira, 1995), tem como objetivo avaliar o grau de satisfação do trabalhador, face a cinco dimensões do seu trabalho, nomeadamente, grau de satisfação com os colegas de trabalho ($\alpha = 0,81$), com o salário ($\alpha = 0,90$), a chefia ($\alpha = 0,89$), a natureza do trabalho ($\alpha = 0,77$) e as promoções ($\alpha = 0,81$). Para calcular o resultado médio de cada dimensão, somam-se os valores assinalados pelos participantes em cada um dos itens e posteriormente divide-se o resultado pelo número de itens da dimensão. O cálculo de cada score médio será obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra cada dimensão e, a seguir, divide-se este valor pelo número de itens da dimensão. A interpretação dos resultados deve considerar que quanto maior for o valor médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação do empregado em relação à dimensão de seu trabalho. Assim, valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação. Por outro lado, valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, enquanto valores entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito.

Seguidamente, serão apresentados os principais resultados, onde se procurou testar a hipótese de que quanto maior a extensão de *Mindfulness*, mais elevado será o nível de satisfação com o trabalho, influenciando comportamentos e atitudes dos trabalhadores e contribuindo para a performance organizacional

2.9. Resultados

Tabela 1- Estatísticas descritivas de *Mindfulness* em função das variáveis socioprofissionais

Estatísticas de grupo						
	Variável	N	Média	Desvio Padrão	Erro	
					padrão da média	
Mindfulness	Idade	>= 39	507	42,56	6,618	,294
		< 39	487	40,80	7,218	,327
	Género	Homem	456	42,38	6,877	,322
		Mulher	538	41,12	7,004	,302

As pessoas com 39 ou mais anos apresentam em média, maior extensão de *Mindfulness* (M=42,56; DP=6,618) que as pessoas com menos de 39 anos (M=40,80; DP=7,218).

Os homens apresentam em média, maior extensão de *Mindfulness* (M=42,38; DP=6,877) que as mulheres (M=41,12; DP=7,004).

Tabela 2- Estatísticas descritivas do nível de satisfação no trabalho em função das variáveis socioprofissionais

Estatísticas de grupo						
	Variável	N	Média	Desvio Padrão	Erro	
					padrão da média	
Satisfação no Trabalho	Idade	>= 39	507	68,94	16,170	,718
		< 39	487	65,20	16,409	,744
	Género	Homem	456	68,58	16,588	,777
		Mulher	538	65,86	16,123	,695
	Natureza da Instituição	Pública	454	67,35	16,172	,759
	Atividade da Instituição	Privada	502	67,29	16,611	,741

Suficiência de Rendimentos	Indústria	113	64,79	18,083	1,701
Natureza da Instituição	Serviços	851	67,40	16,156	,554
Atividade da Instituição	Rendimento suficiente	592	71,31	15,540	,639
	Rendimento insuficiente	402	60,92	15,638	,780

As pessoas com 39 ou mais anos apresentam em média, maior nível de satisfação com o trabalho (M=68,94; DP=16,170) que as pessoas com menos de 39 anos (M=65,20; DP=16,409).

Os homens apresentam em média, maior nível de extensão com trabalho (M=68,58; DP=16,588) que as mulheres (M=65,86; DP=16,123).

As médias do nível de satisfação com o trabalho, em função da natureza da instituição apresentam valores próximos, pública (M=67,35; DP=16,172) e privada (M=67,29; DP=16,611).

Em média, as pessoas que trabalham nos Serviços apresentam maior nível de satisfação com o trabalho (M=67,40; DP=18,083) que as que trabalham na Indústria (M=64,79; DP=16,156).

Verifica-se que em média, as pessoas que consideram que possuem rendimentos suficientes para os seus gastos apresentam maior nível de satisfação com o trabalho (M=71,31; DP=15,540) que as que consideram os rendimentos insuficientes (M=60,92; DP=15,638).

Tabela 3- t-Student *Mindfulness* em função das variáveis socioprofissionais

Teste de amostras independentes						
teste-t para Igualdade de Médias						
Variável	t	df	Sig. (2 extremidades)	95% Intervalo de Confiança da Diferença		
				Inferior	Superior	
Mindfulness	Idade	4,015	976,363	,000	,902	2,628
	Género	2,874	970,904	,004	,402	2,135

Da análise da tabela, verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas no traço de *Mindfulness*, em função da idade. Assim, o grupo com 39 anos ou mais apresenta maior extensão do traço de *Mindfulness* ($t(0,05; 954) = 4,022 \geq 1,645, p = 0,000$).

Da análise da tabela, verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas no traço de *Mindfulness*, em função do género. Assim, em média, os homens apresentam maior extensão do traço de *Mindfulness* ($t(0,05; 954) = 2,869 \geq 1,645, p = 0,004$).

Tabela 4- t-Student Satisfação no Trabalho em função das variáveis socioprofissionais

Teste de amostras independentes						
teste-t para Igualdade de Médias						
Variável	t	df	Sig. (2 extremidades)	95% Intervalo de Confiança da Diferença		
				Inferior	Superior	
Satisfação no Trabalho	Idade	3,612	989,016	,000	1,705	5,762
	Género	2,612	956,039	,009	,677	4,768
	Natureza da Instituição	,060	948,820	,952	-2,019	2,146
	Atividade da Instituição	-1,463	136,800	,146	-6,154	,921
	Suficiência de Rendimentos	10,305	857,513	,000	8,410	12,367

Verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação com o trabalho, em função da idade. Assim, o grupo com 39 anos ou mais apresenta maior nível de satisfação com o trabalho ($t(0,05; 954) = 3,613 \geq 1,645$, $p = 0,000$).

Relativamente ao género, também se verifica diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação com o trabalho. Assim, em média, as mulheres apresenta maior nível de satisfação com o trabalho ($t(0,05; 954) = 2,618 \geq 1,645$, $p = 0,009$).

Da análise da tabela, verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação com o trabalho, em função da natureza da instituição. O mesmo acontece relativamente ao tipo de atividade desenvolvido pela empresa.

Confirma-se que existem diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação com o trabalho, em função da perceção dos rendimentos serem suficientes para os gastos. Assim, em média, as pessoas que consideram os rendimentos suficientes para as despesas, apresentam maior nível de satisfação com o trabalho ($t(0,05; 954) = 10,318 \geq 1,645$, $p = 0,000$).

Tabela 5 - Regressão linear simples para as variáveis em estudo Mindfulness X Satisfação no Trabalho

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	24852,213	1	24852,213	101,971	,000 ^b
	Resíduo	241769,269	992	243,719		
	Total	266621,482	993			

a. Variável Dependente: Satisfação no Trabalho
b. Preditores: (Constante), *Mindfulness*

O modelo de regressão é significativo [$F(1, 993) = 101,971; p = 0,000$], ou seja, o traço de *Mindfulness* (preditor) tem um contributo significativo no nível de satisfação com o trabalho. Assim, quanto maior a extensão de *Mindfulness*, mais satisfeitos com o trabalho, os indivíduos devem sentir-se, para um nível de significância de 5%.

2.10. Discussão dos Resultados

A presente investigação tem como objetivo de estudo, a análise do poder preditivo do traço de *Mindfulness* no nível de Satisfação no Trabalho, testando a hipótese de que quanto maior a extensão de *Mindfulness*, mais elevado será o nível de Satisfação no Trabalho, influenciando comportamentos e atitudes dos trabalhadores e contribuindo para a performance organizacional. Inicialmente, procurou-se, relacionar as variáveis socioprofissionais com o nível de satisfação no trabalho. Assim, verificou-se que os indivíduos com 39 anos ou mais apresentam maior nível de satisfação no trabalho ($M=68,94; DP=16,170$) do que as pessoas com idade inferior ($M=65,20; DP=16,409$). Uma possível explicação para estes dados prende-se com a insegurança e precaridade das condições laborais, relacionada com a realidade vivida por quem inicia uma atividade profissional atualmente. Esta realidade vivida pelos trabalhadores mais jovens gera reações emocionais negativas

e conseqüentemente, *stress*. Considerando que o *stress* está intimamente relacionado com o traço *Mindfulness*, os estudos de Santos e Cardoso apontaram que as condições de trabalho e o relacionamento no trabalho foram os fatores mais associados ao *stress*. Desta forma, podemos concluir que os trabalhadores experienciam situações causadoras de *stress* associados às mudanças relativas ao paradigma psicossocial de atenção, o que representa uma necessidade de intervenção direcionada ao desenvolver de estratégias de *coping* face às situações ocupacionais causadoras de *stress*. Importa dizer que as organizações devem promover e intervir na satisfação dos trabalhadores a fim de evitar *stress* e, em casos mais graves, o *burnout*. Verificou-se também que os homens apresentam em média, maior nível de satisfação no trabalho (M=68,58; DP=16,588) que as participantes do sexo feminino (M=65,86; DP=16,123). Por fim, observaram-se diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação profissional, em função da percepção dos rendimentos serem suficientes para os gastos. Em média, as pessoas que consideram os rendimentos suficientes para as despesas, apresentam maior nível de satisfação com o trabalho ($t(0,05; 954) = 10,318 \geq 1,645$, $p = 0,000$).

Da observação dos resultados, verificou-se que a média da amostra, no traço de *Mindfulness*, apesar de elevada, é inferior à mediana (M = 41,70; DP = 6,971). Esta pontua entre 16 e 57. Por outro lado, os dados revelam que em termos médios, os sujeitos que compõem a amostra, apresentam um nível de satisfação intermédio, que varia entre 4 e 4,9 (M=4,47; DP=1,09), que, segundo as instruções de interpretação dos resultados obtidos na escala, corresponde a “Indiferente”.

A partir dos dados obtidos pela correlação entre os dois construtos, pode afirmar-se que o traço de *Mindfulness* tem um contributo significativo no nível de satisfação

com o trabalho [$F(1, 993) = 101,971; p = 0,000 < p = 0,05$], onde maior extensão de *Mindfulness* implica maiores níveis de satisfação. Estes resultados são corroborados por pesquisas realizadas anteriormente, onde foi encontrada uma correlação positiva do estado *mindfulness* com o nível de satisfação, nos vários âmbitos, pessoal, familiar e profissional.

As pesquisas realizadas por vários autores corroboram os resultados da presente investigação. Nestas, o *Mindfulness* surge positivamente relacionado não apenas com satisfação profissional, mas também com outras variáveis implicadas nesta, nomeadamente, vitalidade, satisfação com a vida, redução da incidência de depressão, ansiedade e *stress* e qualidade de relacionamento interpessoal. Estes efeitos são conseguidos através da visão objetiva e menos emocional dos eventos, o que permite a regulação das emoções, pensamentos e reações fisiológicas de um modo mais efetivo. Os benefícios do *Mindfulness* e o seu papel no ambiente de trabalho através do estudo do seu impacto na regulação emocional, na exaustão emocional e satisfação no trabalho foram abordados por Hulsheger, Alberts, Feinholdt e Lang. Os resultados desta pesquisa sugerem que a prática da meditação resulta na diminuição da exaustão emocional e no aumento na satisfação no trabalho.

A literatura empírica atesta amplamente a eficácia de intervenções baseadas no *Mindfulness*. Assim, de acordo com alguns autores, nomeadamente, Roberts, Danoff-Burg, Kabat-Zinn, é suportada a ideia de que o *Mindfulness* é útil na promoção de saúde física e psicológica, providenciando uma via de desbloqueio e um modo de definição da direção e qualidade da vida, onde se incluem os relacionamentos familiares, o trabalho, e fundamentalmente, o relacionamento dos indivíduos consigo mesmos. No contexto laboral, o estado de consciência "*mindful*"

envolve abertura para a novidade, facilidade para distinguir, habilidade de comparar e avaliar, sensibilidade ao contexto, como capacidade de identificar mudança, orientação para o presente e consciência de múltiplas perspetivas.

2.11. Conclusão

Visto como um tema que interessa, não só aos pesquisadores mas especialmente aos gestores que visam conferir a adequação das suas políticas e práticas de gestão, as análises dos índices de satisfação no trabalho tornaram-se constantes em diversas organizações. Os institutos de pesquisa dedicados à elaboração de *ranking* das melhores empresas para trabalhar incluem os índices de satisfação no trabalho como um dos principais indicadores das melhores empresas. Dada a relevância da satisfação profissional, quer ao nível individual, como potenciador de melhor performance e eficiência, quer organizacional, onde as empresas obtêm maiores índices de produtividade, é indispensável por parte das organizações, o desenvolvimento de abordagens e intervenções que promovam elevados níveis de satisfação nos colaboradores. O *Mindfulness*, enquanto estado mental que pode ser aprendido e desenvolvido, surge assim como uma ferramenta com elevado potencial para a promover o bem-estar emocional, psicológico e social nos trabalhadores. Indivíduos com maior extensão de *Mindfulness* tendem a não tratar de forma diferenciada sentimentos, nomeadamente, raiva contra uma pessoa ou medo de algum aspeto de si mesmo, pensamentos, como ideias imorais, ou sensações, como somatizações. Esta consciência de si e do contexto onde se encontra permite uma regulação das emoções e, conseqüentemente respostas mais adaptativas. No contexto de trabalho, a gestão das emoções assume um papel crucial, permitindo aos trabalhadores gerir os acontecimentos adversos com estratégias mais eficazes. Os programas baseados no *Mindfulness* visam desenvolver nos indivíduos

competências que melhoram a qualidade de vida, principalmente ao nível físico e psicológico.

O presente estudo envolveu sujeitos de nacionalidade portuguesa e brasileira. Será importante alargar a população, tanto em dimensão como abrangendo outras nacionalidades, de modo a que os resultados obtidos traduzam a mais fielmente a realidade, e assim, sejam criados programas mais eficazes.

Apesar de inúmeras pesquisas que relacionam *Mindfulness* com diversas variáveis, como bem-estar, saúde física e psicológica, satisfação com a vida, aceitação, redução de *stress* e *burnout*, entre outras, a implicação do construto na satisfação com o trabalho, constitui um tema que deve ser aprofundado em investigações futuras.

Referências Bibliográficas

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Org.). Handbook of industrial and organizational psychology, 125-143

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Vroom, V. H. (1967). Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*, Reading Mass.: AddisonWesley.

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53: 279-307.

Zalewska, A. M. (1999). Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5(3): 395-416.

Vandenberghe, L., & Assunção, A. (2009). Concepções de mindfulness em Langer e Kabat-Zinn: um encontro da ciência Ocidental com a espiritualidade Oriental. *Contextos Clínicos*, 124-135.

Baer, R.A. (2003). Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review. *Clin Psychol Sci Prac*, 10: 125–143.

Pinto Gouveia, J., & Gregório, S. (2007). Estudo de Validação do Questionário das Cinco Facetas de Mindfulness na População Portuguesa

Hulsheger, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., Lang, J. W.B. (2013). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2): 310–325.

Roberts, K. C., & Danoff-Burg, S. (2010). Mindfulness and Health behaviors: is paying attention good for you? *Journal of American college Health*, 59 (3), 165-73.

Bibliografia Geral

Abouserie, R. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. *Educational psychology*, 16(1): 49-56.

Alves, F.C. (1991). *A satisfação/insatisfação docente - Contributos para um estudo da satisfação/insatisfação dos professores efetivos do 3ª ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança*. Dissertação de Mestrado não publicada. Lisboa: Universidade de Lisboa.

Anderson, N.D., Lau, M.A., Segal, Z.V. & Bishop, S.R. (2007). Mindfulness-Based Stress Reduction and Attentional Control. *Clin. Psychol. Psychother.*, 14: 449-463.

Andrade, M. L. C. (2001). *A satisfação profissional nos enfermeiros de pediatria*. Dissertação de Mestrado não publicada. Porto: Universidade do Porto.

Appelbaum, S., & Kamal, R. (2000). An analysis of the utilization and effectiveness of non-financial incentives in small business. *Journal of Management Development*, 19(9): 733-763.

Baer, R., Smith, G., & Allen, K. (2004). Assessment of Mindfulness by Self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment*, 11: 191-206.

Baer, R., Smith, G., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*, 13 (1): 27-45.

Baer, R., Smith, G., Lykins, E., Button, D., Krietemeyer, J., Sauer, S., & Walsh, E. (2008). Construct Validity of the Five Facet Mindfulness Questionnaire in Meditating and Nonmeditating Samples. *Assessment*, 15: 329-342.

Baer, R.A. (2003). Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review. *Clin Psychol Sci Prac*, 10: 125-143.

Bishop, S.R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N.D., Carmody, J., Segal, Z.V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A Proposed Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11 (3): 230-241.

Borges-Andrade, J. E., Pagotto, C. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.26, p. 37-50.

Brief, A. P. & Roberson, L. (1989). Job attitude organization: an exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19 (9): 717-727.

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53: 279-307.

Brown, K., & Ryan, R. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4): 822-848.

Brown, K., & Ryan, R. (2004). Perils and promise in defining and measuring mindfulness: Observations from experience. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11: 242-248.

Brown, K.W. & Kasser, T. (2005). Are Psychological and Ecological Well-Being Compatible? The Role of Values, Mindfulness, and Lifestyle. *Social Indicators Research*, 74: 349-368.

Carson, S.L. & Langer E.J. (2004). Mindfulness and self-acceptance. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive Behavior Therapy*, 24:29-43.

Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17 (6): 704-711.

Chan, A.S., Han, Y.M.Y., & Cheung, M.C. (2008). Electrencephalographic (EEG) Measurements of Mindfulness-Based Triarchic Body-Pathway Relation Thechnique: A Pilot Study. *Applied Psychophysiology and Biofeedback* 33(1): 39 - 47.

Christopher, M.S., Charoensuk, S., Gilbert, B.D., Neary, T.J. & Pearce, K.L. (2009). Mindfulness in Thailand and the United States: A Case of Apples Versus Oranges? *Journal of Clinical Psychology*, 65(6): 590-612.

Coda, R. (1986). *Satisfação no trabalho e características das políticas de recursos humanos para executivos*. Tese de Doutorado não publicada. São Paulo: Universidade de São Paulo.

Cohen-Katz, J., Wiley, S., Capuano, T., Baker, D., Shapiro, S. (2005). The effects of Mindfulness-bases stress reduction on nurse stress and burnout, part II and III. *Holistic Nurse Practice*, v.19 (1): 26-35.

Cordeiro, S., Pereira, F. (2006). Características do trabalho, variáveis sóciodemográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha portuguesa. *Revista Lusófona de Humanidades e Tecnologias - Estudos e Ensaio*s, 68-78.

Costa, A.M.G. (2009). *Inteligência Emocional e assertividade nos Enfermeiros*. Dissertação de Mestrado não publicada. Universidade do Algarve.

Cura, M. L. A. D. (1994). *Satisfação profissional do enfermeiro*. Dissertação de Mestrado não publicada. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo.

Dane, E., Brummel, B. (2013). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67: 105-128.

Domingues, A.R.S. (2009). *Inteligência Emocional, Empatia e Satisfação no Trabalho em Médico*. Dissertação de Mestrado não publicada. Porto: Universidade do Porto.

Farb, N. A., Segal, Z. V., Mayberg, H., Bean, J., McKeon, D., Fatima, Z., et al. (2007). Attending to the Present: Mindfulness Meditation Reveals Distinct Neural Modes of SelfReference. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 2: 313-322.

Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., & Laurenceau, J. (2007). Mindfulness and emotion regulation: The development and initial validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29: 177-190.

Fiol, M.; O'Connor, E. (2003). Waking up! Mindfulness in the Face of Bandwagons. *The Academy of Management Review*, 28(1).

Fletcher, L., & Hayes, S. (2005). Relational Frame Theory, Acceptance and Commitment Therapy, and a Functional Analytic Definition of Mindfulness. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 23(4): 315-336.

Fraser, T. M. (1983). *Human stress, work and job satisfaction: a critical approach*. Germany: International Labour Office.

Garland, E.L. (2007). The Meaning of Mindfulness: A Second-Order Cybernetics of Stress, Metacognition, and Coping. *Complementary Health Practice Review*, 12(1): 15-30.

Garrido, M. J., Perez, P., & Anton, C. (2005). Determinants of sales manager job satisfaction: an analysis of Spanish Industrial Firms. *International Journal of Human Resource Management*, 16(10): 1934-1954.

Germer, C. K. (2005). Mindfulness: What is it? What does it matter? In C. K. Germer, R. D. Siegel & P. R. Fulton (Eds.), *Mindfulness and psychotherapy*. New York: Guilford, 3-27.

Goldin, P.R., Ramel, W., & Gross, J.J. (2009). Mindfulness Meditation Training and SelfReferential Processing in Social Anxiety Disorder: Behavioral and Neural Effects. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 23(3): 242-257.

Greeson, J., & Brantley, J. (2009). Mindfulness and Anxiety Disorders: Developing a Wise Relationship with the Inner Experience of Fear. In Didonna, F. (Eds), *Clinical handbook of Mindfulness*, 171-188.

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*, Reading Mass.: AdisonWesley.

Hayes, S., & Wilson, K. (2003). Mindfulness: Method and process. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 161-165.

Henne, D. & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: what are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20: 221-240.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. N.Y.: Thomas Y. Crowell Publishers.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Hulsheger, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., Lang, J. W.B. (2013). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2): 310-325.

Hunter, J. e McCormick, D. W. (2008). Mindfulness in the workplace: na exploratory study. *Academic of Management Annual Meeting*. Anaheim, C. A.

Ivanovski, B. & Malhi, G.S. (2007). The Psychological and Neurophysiological Concomitants of Mindfulness Forms of Meditation. *Acta Neuropsychiatrica*, 19 (2): 76-91.

Jain, S., Shapiro, S.L., Swanick, S., Roesch, S.C., Mills, P.J., Bell, I., & Schwartz, G.E.R. (2007). A Randomized Controlled Trial of Mindfulness Meditation Versus Relaxation Training: Effects on Distress, Positive States of Mind, Rumination, and Distraction. *Annals of Behavioral Medicine*, 33(1): 11-21.

Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. New York: Delta, 460.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based Interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10 (2), 144-156.

Kabat-Zinn, J. (2005). *Coming to our senses: Healing ourselves and the world through mindfulness*. New York: Hyperion.

Kabat-Zinn, J., Lipworth, L, Burney, R. & Sellers, W. (1986). Four -year follow-up of a meditation based program for the self-regulation of chronic pain: Treatment outcomes and compliance. *Clinical Journal of Pain*, 2, 159-173.

Keng, S., Smoski, M., Robin, C. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: a review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31: 1041-1056.

Langer, E. J., & Moldoveanu, M. (2000). The Construct of Mindfulness. *Journal of Social Issues*, 56, 1-9.

- Langer, E.J. (1989). *Mindfulness*. Reading, Da Capo, 234.
- Lau, M., Bishop, S., Segal, Z., Buis, T., Anderson, N., Carlson, L., Shapiro, S., Carmody, J., Abbey, S. & Devins, G. (2006). The Toronto Mindfulness Scale: Development and Validation. *J Clin Psychol* 62: 1445-1467.
- Lima, M. L., Vala, J., Monteiro, M. B. (1998). Os Determinantes de Satisfação Organizacional; Confronto de Modelos. *Análise Psicológica*. 4(3): 441-457.
- Limongi-França, A. C. (2010). Saúde com qualidade de vida organizacional e pessoal. In: Jean Pierre Marras (org.). *Gestão Estratégica de Pessoas, conceitos e tendências*. São Paulo: Saraiva.
- Linehan, M. M. (1993). *Cognitive-behavioral treatment of borderline personality disorder*. New York: Guilford Press.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4: 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Org.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, 125-143
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. In M. Gruneberg & T. Wall (Eds), *Social psychology and organizational behaviour*. New York: John Wiley & Sons, 93-117
- Maitland, A. (2003). *O trabalho como mestre*. São Paulo: Editora Dharma.
- Mark, J. Williams, G. & Swales, M. (2004). The Use of Mindfulness- Based Approaches for Suicidal Patients. *Archives of Suicide Research*, 8: 315-329.
- Martinez, M. C. (2002). *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. Dissertação de Mestrado não Publicada. São Paulo: Universidade de São Paulo.
- Martins, M. C. F. (1984). *Satisfação no trabalho: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação*. Dissertação de Mestrado não publicada. Brasília: Universidade de Brasília.
- Martins, M. C. F., Santos, G. E. (2006). Adaptação e validação da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico-USF*, 11(2): 195-205.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (1997). *Trabalho: fonte de prazer ou desgaste*. Papyrus, Campinas.
- McCarty, R.; Atkinson, M.; Lipsenthal, L. & Arguelles, L. (2003). Impact of the Power to Change Performance Program on Stress and Health Risks. In *Correctional Officers*. HeartMath Research Center, Institute of HeartMath, Report, 03(14).

Ministério da Saúde (2007). *Política Nacional de Saúde Mental 2007-2016*. Coordenação Nacional para a Saúde Mental: Lisboa

Murta, S. G. (2007). Avaliação de processo de um programa de manejo de estresse ocupacional. *Psicologia: Revisão e Crítica*, 20(2): 296-302.

Paraguay, A. I. B. B., (2003). Da organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores. In R. Mendes (Org.), *Patologia do Trabalho*. São Paulo: Editora Atheneu, 811-823

Parker, S. K., Chmiel, N. & Wall, T. D. (1997). The work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4): 289-303.

Pérez-Ramos, J. (1980). *Satisfação no trabalho: metas e tendências*. Tese de Livre-docência, Assis: Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho.

Perlmutter, L.; Langer, E. (1979). The effects of behavioral monitoring on the perception of control. *The Clinical Gerontologist*, 1:37-43.

Peterson, M. & Dunnagan, T. (1998). Analysis of a worksite health promotion program's impact on job satisfaction. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 40 (11): 973-979.

Pinto Gouveia, J., & Gregório, S. (2007). Estudo de Validação do Questionário das Cinco Facetas de Mindfulness na População Portuguesa

Ramirez, A. J., Graham, J., Richards, M. A., Cull, A. & Gregory, W. M. (1996). Mental health of hospital consultants: the effects of stress and satisfaction at work. *The Lancet*, 347: 724-728.

Ramos, S.I.V., (2009). *(In) Satisfação e Stress Docente*. Dissertação de Mestrado não publicada. Coimbra: Universidade de Coimbra

Ramos, S.I.V., (2009). *(In)Satisfação e Stress Docente*. Dissertação de mestrado não publicada. Coimbra: Instituto Superior Miguel Torga.

Reb, J., Narayanan, J., Ho, Zhi W. (2013). *Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-mindedness*. Research Collection Lee Chian School of Business. Singapore: Institutional Knowledge at Singapore Management University.

Roberts, K. C., & Danoff-Burg, S. (2010). Mindfulness and Health behaviors: is paying attention good for you? *Journal of American college Health*, 59 (3), 165-73.

Rocha, L. E. (1996). *Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas*. Tese de Doutorado não publicada. São Paulo: Universidade de São Paulo.

Rocha-Pinto, S. R., Pereira, C., Coutinho, M. T., Johann, S. L. (2005). *Dimensões funcionais da gestão de pessoas*. 4a Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Roemer, L. & Orsillo, S. M. (2002). Expanding our conceptualization of and treatment for generalized anxiety disorder: Integrating mindfulness/acceptance-based approaches with existing cognitive-behavioral models. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 9: 54-68.

Roemer, L.; Orsillo, S. (2010). *A prática da terapia cognitivo-comportamental baseada em mindfulness e aceitação*. Porto Alegre: Artmed.

Santos, J. R. V. S. & Mourão, L. (2011). Impacto do treinamento como variável preditora da satisfação com o trabalho. *Revista de Administração*, 46 (3), 305-318.

Schreiner, I. & Malcolm, J.P. (2008). The Benefits of Mindfulness Meditation: Changes in Emotional States of Depression, Anxiety, and Stress. *Behaviour Change*, 25 (3), 156-168.

Segal, Z.V., Williams, J.M.G., & Teasdale, J.D. (2002). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression: a new approach to preventing relapse*. New York: Guilford.

Shapiro S.L., Lopez A.M., Schwartz G.E., Bootzin R., Figueredo A.J., Braden C.J. (2000). Quality of life and breast cancer: relationship to psychosocial variables. *Journal of Clinical Psychology*, 57(4): 501-519.

Shapiro, S L., Bootzin, R. R., Figueiredo, A. J., Lopez, A. M. & Schwartz, G. E. (2003). The efficacy of mindfulness-based stress reduction in the treatment of sleep disturbance in women with breast cancer: An exploratory study. *Journal of Psychosomatic Research*, 54: 85-91.

Shapiro, S.L., Astin, J.A., Bishop, S.R., & Cordova, M. (2006). Mindfulness-Based Stress Reduction for Health Care Professionals: Results From a Randomized Trial. *International Journal of Stress Management*, 12(2): 164-176.

Shapiro, S.L., Schwartz, G.E., & Bonner, G. (1998). Effects of mindfulness-based stress reduction on medical and premedical students. *Journal of Behavioral Medicine*, 21: 581-599.

Siegel, R., Germer, C., Olendzki, A. (2011). Mindfulness: ¿Qué es? ¿Donde surgió?. In: Fabrizio Didonna (Ed.). *Manual Clínico de Mindfulness*. Bilbao, Desclée de Bower, 73-102.

Silva, R. B. (1998). *Para uma análise da satisfação no trabalho*. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 26, 149-178.

Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado não publicada. Brasília: Universidade de Brasília.

Siqueira, M. M. M. (2003). Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, 165-184

Siqueira, M. M. M., Padovam, V. A. R. (2004). *Influências de percepção de suporte no trabalho e de satisfação com o suporte social sobre bem-estar subjetivo de trabalhadores*. Anais do 5º. Congresso Nacional de Psicologia da Saúde, Lisboa, Portugal, 5.

Sisson, K. (2000). *Direct Participation and the Modernisation of Work Organisation*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Takeda, F., Yokoyama, E., Miyake, T. & Ohida, T. (2002). Mental health and job factors in social workers at social welfare offices. *Journal of Occupational Health*, 44, 385-390.

Takeda, F., Yokoyama, E., Miyake, T. & Ohida, T. (2002). Mental health and job factors in social workers at social welfare offices. *Journal of Occupational Health*, 44: 385-390.

Tamara L. Giluk. (2010). *Mindfulness-based stress reduction: facilitating work outcomes through experienced affect and high-quality relationships*. University of Iowa

Tamayo, A. (1998). Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração*, 33 (3), 56-63.

Teasdale, J. D., Segal, Z. V., & Williams, M. G. (1995). How does cognitive therapy prevent depressive relapse and why should attentional control (mindfulness training) help? *Behaviour Research and Therapy*, 33: 25-39.

Teasdale, J. D., Williams, J. M., Soulsby, J. M., Segal, Z. V., Ridgeway, V. A., & Lau, M. A. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68(4), 615-623.

Tietjen, M., & Myers, R. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4): 226-231.

Tiffin, J. e McCormick, D. (1975). *Psicologia Industrial*. São Paulo. EPU

Vandenberghe, L., & Assunção, A. (2009). Concepções de mindfulness em Langer e Kabat-Zinn: um encontro da ciência Ocidental com a espiritualidade Oriental. *Contextos Clínicos*, 124-135.

Vroom, V. H. (1967). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Walach, H., Buchheld, N., Grossman, P., & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness—the Freiburg Mindfulness Inventory (FMI). *Personality and Individual Differences*, 40: 1543-1555.

Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work Stress*, 8(2): 84-97.

Weinstein, N., Brown, K.W. & Ryan, R.M. (2009). A Multi-Method Examination of the Effects of Mindfulness on Stress Attribution, Coping, and Emotional Well-Being. *Journal of Research in Personality*, 43: 374-385.

Wilson, K. G. & Hayes, S. C. (2000). Why it is crucial to understand thinking and feeling: An analysis and application to drug abuse. *The Behavior Analyst*, 23, 25-43.

Zalewska, A. M. (1999). Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5(3): 395-416.

Anexos

A.1 Corpo teórico

A.2 Estatísticas

A.3 Método

A.1 Corpo teórico

1. Satisfação no trabalho

1.1. Considerações prévias

O trabalho constitui uma atividade humana que tem por finalidade alcançar um resultado útil (Larousse, 1994). Isto pode refletir-se ao nível monetário, profissional e/ou pessoal, uma vez que pode ser considerado como um meio para a realização do potencial e das capacidades do indivíduo, bem como uma forma de se afirmar na sociedade (Andrade, 2001). Esta nova conceção de trabalho torna presente a centralidade de conceitos associados ao bem-estar subjetivo, como a satisfação no trabalho.

A satisfação com aspetos psicossociais do trabalho é considerada um dos componentes da felicidade no contexto laboral e tem sido operacionalizada como um dos aspetos representativos de bem-estar do trabalhador (Parker, Chmiel & Wall, 1997). Das várias teorias que abordam a satisfação profissional, a Teoria de Locke sobre Satisfação no Trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours são as que contemplam as relações entre satisfação no trabalho e saúde. A associação entre satisfação no trabalho e saúde do trabalhador, em especial a saúde mental, tem sido demonstrada por meio de estudos transversais.

A concretização de satisfação não é unânime, podendo ser vista como uma emoção ou como uma atitude. Locke (1976) definiu satisfação no trabalho como um estado emocional agradável ou positivo, que resulta das experiências no contexto de trabalho. Segundo Martins (1984), o indivíduo baseia-se nas suas crenças e valores para avaliar seu trabalho e essa avaliação resulta num estado emocional, que, se for agradável, produz satisfação. Tudo isto tem influência no comportamento do indivíduo e resulta numa resposta do indivíduo (Martins & Santos, 2006). Assim, a satisfação no trabalho constitui uma variável de natureza afetiva que se resulta de um processo mental de avaliação das experiências no trabalho. O processo é influenciado pelos vários conteúdos mentais do indivíduo, como crenças, valores, fatores morais e possibilidade de desenvolvimento de carreira no trabalho.

Na realidade, o conceito de satisfação no trabalho é um indicador do nível de bem-estar muitas vezes usado pelos trabalhadores. Está simultaneamente relacionado com as atividades desenvolvidas e com o tipo de resultados obtidos, e afeta o compromisso organizacional, a satisfação com a vida e a performance no trabalho (Domingues, 2009). A satisfação é igualmente um fator determinante nas decisões relativas à carreira e à mudança de emprego. Steers e Porter (1990) vêm a satisfação no trabalho como respostas afetivas a determinados aspetos situacionais e associam esses afetos à diferença percebida entre o que é esperado como um resultado justo e o que é recebido. Relativamente às causas da satisfação no trabalho, as variáveis explicativas mais utilizadas estão relacionadas com as tarefas que cada trabalhador desempenha, às quais correspondem dimensões da organização do trabalho como a variedade, a identidade, a autonomia, o significado e o feedback. A presença destes fatores é considerada causa de satisfação (Cordeiro & Pereira, 2006). As variações na satisfação no trabalho são resultado de diferenças na natureza do trabalho (Cavanagh, 1992), em

que podem ser considerados todos os aspectos psicossociais do trabalho, tais como demandas da tarefa, papel do indivíduo na organização, relacionamentos interpessoais, possibilidades de desenvolvimento de carreira, clima e estrutura organizacional.

O trabalho é valorizado de maneiras diferentes, quer em termos inter individuais quer intra individuais. Assim, pode constituir uma dimensão central da vida dos indivíduos, ou apenas um aspecto desta que permite prover outras necessidades (Cavanagh, 1992). O nível de satisfação no trabalho, decorrente da autoavaliação que o trabalhador realiza, é influenciada pela medida na qual o trabalho é compatível com valores pessoais (Locke, 1976).

Satisfação com o trabalho - evolução histórica e principais teorias

Por longo tempo, a compreensão dos sentimentos que emergiam entre os trabalhadores, foi marcada pela aproximação entre o processo motivacional e de satisfação. Inicialmente, a satisfação e a motivação no trabalho assumiram relação nas mais diversas teorias que abordavam características individuais responsáveis por comportamentos relativos ao trabalho, a título de exemplo: teoria da motivação- higiene (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) e a teoria de satisfação das necessidades (Vroom, 1964). Estudos da época defendiam que a satisfação no trabalho era um componente da motivação, o que conduzia os trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamentos profissionais (aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas de trabalho) benéficos para as organizações.

De acordo com esta perspectiva, a satisfação foi alvo de estudo como um motivo de comportamentos no trabalho. Mais tarde, entre os anos 1970 e 1980 - período em que o conceito de atitude dominava o pensamento dos investigadores do comportamento humano - a satisfação no trabalho passou a ser concebida como uma atitude. Além disso, a satisfação era considerada um fator com capacidade de prever diferentes comportamentos de trabalho, como produtividade, desempenho, rotatividade e absentéismo (Tiffin & McCormick, 1975).

Devido à sua compreensão como fator motivacional ou por natureza atitudinal, considera-se que o trabalhador seja produtivo. Portanto, outra vertente de estudos face à satisfação no trabalho, está envolvida nos pressupostos humanistas e sociais que cobram das empresas maiores responsabilidades sociais. Isto significava, na ótica dos especialistas, que averiguar os níveis de satisfação dos trabalhadores poderia ser uma estratégia possível de monitorar o quanto as organizações conseguem (ou não) promover e proteger a saúde e o bem-estar daqueles que com elas colaboram como força de trabalho. Esta perspectiva recai na compreensão de que os sentimentos que surgem no contexto organizacional possam ser transferidos para a vida pessoal, familiar e social dos indivíduos e influenciar, por consequência, os seus níveis de bem-estar e inclusive a sua saúde física e mental.

Foi a partir da década de 90 que o interesse pelas emoções emergentes no contexto de trabalho reduziu o *status* alargado de satisfação, impulsionando investigações acerca de outros conceitos afetivos, dentro os quais os afetos positivos e negativos estado de ânimo e emoções discretas que envolvem as experiências emocionais no contexto de trabalho e que se tornaram essenciais para a compreensão de fenómenos como *stress*, *burnout*, sofrimento e saúde mental dos

trabalhadores (Brief & Weiss, 2002). A satisfação entrou no século XXI como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente laboral, mais especificamente como um vínculo efetivo do indivíduo com o seu trabalho. Assim sendo, passou a ser compreendida como um resultado (*output*) do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e respeitada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, ao lado de envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (Siqueira & Padovam, 2004).

Locke (1976) refere que, no decorrer da II Guerra Mundial, com o emergir do movimento das Relações Humanas, a principal preocupação dos investigadores, particularmente de Herzberg, era melhorar a "moral" do colaborador, através da redefinição do próprio trabalho.

Locke (1976) defende que os vários modelos explicativos de satisfação no trabalho correspondem a diferentes combinações de conceitos básicos relativos ao construto, como valores, necessidade, expectativas, sempre combinados de maneira a somar produtos ou discrepâncias entre dois ou três deles. Segundo o autor, os Modelos Causais ou Teorias do Processo podem ser classificados com: a) Modelo da Experiência; b) Modelo das Necessidades de Realização; c) influência dos Valores e d) Equidade e Visão Sistémica. Por seu turno, as Teorias de Conteúdo dividem-se em a) Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow e b) Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e seus colaboradores. Ainda que criteriosamente descritas por Marins (1985), estas teorias foram alvo de muitas críticas por parte de outros investigadores do assunto. Por exemplo, nas Teorias do Processo afirma-se que as reações afetivas dos indivíduos resultam da interação entre a pessoa e o seu meio. Todavia, para a autora supracitada a literatura está longe de concordar sobre quais são os processos mentais responsáveis por essas reações.

A Teoria da Hierarquia de Necessidades (Maslow, 1969) representa aquela que foi a teoria mais difundida no que concerne a esta temática e refere que a satisfação individual é determinada pela realização de cinco níveis de necessidades, definidos de acordo com a prioridade de realização. Este modelo representa-se sob a forma de uma pirâmide em que na base estão as necessidades fisiológicas (ar, comida, repouso, abrigo, fome, sede, sexo), passando para as necessidades de segurança (proteção contra o perigo ou privação); as necessidades sociais (amizade e inclusão em grupos), as necessidades de estima (reputação, reconhecimento, autorrespeito, amor) finalmente, as necessidades de autorrealização (realização do potencial utilização plena dos talentos individuais e atualização pessoal). A conceção de motivação nesta teoria baseou-se em dois importantes princípios: as necessidades humanas, dispostas numa hierarquia de importância, progredindo de uma ordem de necessidades mais baixa para uma mais elevada; e uma necessidade satisfeita já não serve como motivador do comportamento (Alves, 1991). Isto significa que, os trabalhadores estão mais motivados por aquilo que procuram do que por aquilo que já possuem (Ramos, 2009).

Mais tarde Herzberg (1966) retomou os trabalhos de Maslow, focando-se na motivação no contexto organizacional, considerando fatores imprescindíveis o ambiente externo e o trabalho do indivíduo. Para que fosse possível realizou um conjunto de entrevistas nas quais pedia aos colaboradores que narrassem os "incidentes críticos"¹ que tinham marcado as suas carreiras. Tentou,

¹ definir

assim, identificar os fatores de satisfação ou motivadores e os fatores de insatisfação ou higiênicos. Esta teoria afirma que dois conjuntos de variáveis determinam a satisfação ou insatisfação de um indivíduo, os fatores internos e fatores externos. Os fatores internos ou motivadores estão relacionados com a realização e o reconhecimento. O reconhecimento pode ser definido como a possibilidade de ver reconhecidas as capacidades para adquirir competências novas e de obter potencialidades associadas ao cargo e ao conteúdo da tarefa/função. Os fatores externos ou de ambiente, associados à insatisfação profissional são, por exemplo, a remuneração, as condições de trabalho e as relações interpessoais. Quer isto dizer que os fatores que dão lugar à satisfação profissional não são os mesmos que os fatores que a impedem. Ou seja, o oposto da satisfação profissional não é a insatisfação profissional, mas antes a ausência de satisfação profissional. Esta teoria mostrou-se uma mais-valia, na medida em possibilitou a identificação das condições que têm maior probabilidade de motivar os indivíduos, ficando esclarecida a importância da própria tarefa e do seu conteúdo como fonte de motivação (Ramos, 2009).

Reformulando a teoria de Herzberg, Miskel (1973) considerou relevante incluir, em vez de dois, três tipos de variáveis que estão na génese da satisfação profissional: os fatores motivadores, os fatores higiênicos e os fatores ambientais. Tanto os fatores ambientais (salário, oportunidade de promoção, relações com superiores e estatuto) como os fatores higiênicos (programa político e administrativo, supervisão, condições de trabalho) assumem um carácter extrínseco face à satisfação/insatisfação profissional. Por sua vez, os fatores motivadores são de carácter intrínseco, em total consonância com os fatores internos de Herzberg (Silva, 1998).

O modelo de Hackman e Oldham (1980) permite a análise da interação entre as características do trabalho, as diferenças individuais e os respetivos resultados, tanto ao nível da satisfação como da produtividade. Este modelo baseia-se no pressuposto que a ocorrência de uma intervenção sobre as características do trabalho e seu conteúdo provocará prejuízos na satisfação, que será tanto maior quanto maior a necessidade de desenvolvimento apresentada pelo sujeito. Dentro das muitas características nucleares do trabalho, possíveis de afetar a satisfação, são o tipo e a variedade de competências, a identidade da tarefa, o significado da mesma, a autonomia na realização da tarefa e o *feedback* (relativo ao retorno de informação sobre o funções desempenhadas). Por um lado, existe variedade de competências quando uma certa função exige uma diversidade de tarefas as quais irão implicar o recurso a diferentes capacidades por parte do sujeito. Por outro lado, a identidade da tarefa diz respeito ao desenvolvimento de um trabalho por um trabalhador desde o início até à sua conclusão, pressupondo a existência de um resultado concreto (Cordeiro & Pereira, 2006). A tarefa constitui o impacto do resultado do trabalho na atividade ou na vida de outras pessoas, enquanto a autonomia é, vulgarmente, determinada como o grau de independência dado ao sujeito para o planeamento do seu trabalho, visando a realização de um determinado projeto. É de salientar que a existência desta característica envolve o desenvolvimento de esforços individuais relativamente à tomada de decisões que, por sua vez, vão exigir responsabilidade no resultado do trabalho. Por fim mas não menos importante, o *feedback*, definido como a informação dada ao sujeito em relação aos resultados do seu trabalho (Cordeiro & Pereira, 2006). Sumariando, o modelo das características do trabalho de Hackman e Oldham (1980) sugere que a satisfação no trabalho depende da variedade das

tarefas, da sua identidade e significado, da autonomia e do *feedback*. Estas cinco dimensões são responsáveis por três estados psicológicos críticos que, uma vez presentes desencadeiam nos indivíduos uma percepção de autorrealização e num sentimento de auto recompensa, apenas surgindo caso o desempenho seja considerado satisfatório, caso contrário este sentimento não resultará. Mas os sujeitos procurarão melhorar o seu desempenho com a finalidade de recuperarem essa recompensa interna. Ou seja, o resultado desse processo exprime-se num ciclo positivo de auto percepção da motivação, enriquecido pela auto produção de recompensas (Cordeiro & Pereira, 2006).

1.2. Consequências da satisfação no trabalho

À luz do senso comum sabe-se que a satisfação no trabalho exerce influências sobre o trabalhador, manifestadas na saúde, qualidade de vida e comportamento, acarretando consequências para o indivíduo e para as organizações. Estando, a satisfação no trabalho, intimamente relacionada com a saúde do trabalhador é normal que os indivíduos mais satisfeitos com o seu trabalho apresentam melhor qualidade de saúde (física e mental) e menor ocorrência de doenças (Locke, 1976; Rocha, 1996; Zalewska, 1999). Considerando que a saúde dos colaboradores se repercute na qualidade de vida em geral, a satisfação no trabalho tem sido, de igual modo, apontada como um fator associado à longevidade (Fraser, 1983; Locke, 1976; Ministério da Saúde, 1999).² A satisfação no trabalho como fator prejudicial à satisfação com a vida, por meio da generalização das emoções do trabalho projetadas no ambiente pós-laboral e de atitudes decorrentes, pode afetar em particular as relações sociais/familiares (Locke, 1976). De acordo com Zalewska (1999) a satisfação global no trabalho constitui um dos principais fatores de satisfação geral com a vida ou de avaliação de bem-estar subjetivo. As principais consequências comportamentais resultantes do baixo nível de satisfação no trabalho podem abarcar o absentismo, rotatividade, queda de produtividade, greves, acidentes de trabalho, dependência de álcool ou drogas (Locke, 1976; Pérez-Ramos, 1980; Zalewska, 1999). Face às emoções sentidas pelos indivíduos, existe um leque de ações possíveis de se desenvolver no sentido de dar resposta às mesmas. Todavia, a forma como o sujeito reage em resposta às emoções depende das suas crenças, valores, dificuldades e oportunidades percebidas na situação e do modo como o seu aspeto é percebido isto é, se é benéfico ou prejudicial (Locke, 1976). Entre vários efeitos comportamentais consequentes a essas ações/tendências destacam-se as a) ausências, na tentativa de evitar a situação que provoca insatisfação, mantendo-se afastado do trabalho por meio de faltas, rotatividade, atrasos ou prolongadas pausas e/ou não autorizadas. Importa referir que, além dessa ausência física, o indivíduo pode ausentar-se psicologicamente (passividade/desinteresse) (Henne & Locke, 1985; Locke, 1976, 1984); b) produtividade, embora haja controvérsia sobre as associações entre satisfação no trabalho e produtividade e sobre o fato de a insatisfação conduzir à queda da produtividade ou vice-versa ou ainda se existem elementos que podem, eventualmente, afetar a satisfação e a produtividade (Henne & Locke, 1985; Locke, 1976). Uma possível resposta à insatisfação no trabalho incluem a baixa produtividade ainda que não ocorra em todos os colaboradores

² Para uma melhor compreensão esta questão será discutida no item " Relações entre Satisfação no Trabalho e Saúde do Trabalhador".

insatisfeitos; c) protestos e greves, uma vez que a insatisfação com a situação de trabalho pode dar origem a tentativas que visem modificar esta situação (Henne & Locke, 1985; Locke, 1984); d) satisfação com a vida, pois há efeitos sobre a satisfação com a vida consequentes das estratégias de *coping* face à insatisfação no trabalho (Henne & Locke, 1985; Locke, 1976). É de salientar que o trabalho, entendido como um componente da vida, pode afetar a atitude do trabalhador perante a sua própria vida, na sua generalidade. Porém, isso não acontece de igual forma para todos os indivíduos pelo que disso dependerá a importância do trabalho na hierarquia de valores do sujeito e do grupo. Em suma, é crucial que se realizem estudos e novas pesquisas referentes a esta temática, visando enfatizar o papel da satisfação no trabalho como elemento fundamental na prevenção de doenças e na promoção de saúde.

Tabela 6: Estudos referentes à Satisfação no trabalho e saúde física

Autores	Estudos
Henne & Locke 1985; Locke,1976; Rocha, 1996 e Zalewska, 1996	Relataram a ocorrência de melhor qualidade de saúde física em indivíduos satisfeitos, assim como maior risco para a ocorrência de problemas de saúde (fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, problemas digestivos e dores musculares) em indivíduos insatisfeitos.
Henne & Locke, 1985 e Locke, 1976	Identificaram associações entre nível de satisfação e danos físicos (fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, perda de apetite, aumento do colesterol, doença cardíaca aterosclerótica) e longevidade sendo que, indivíduos mais satisfeitos apresentaram menor incidência de problemas de saúde e maior longevidade.
Henne & Locke, 1985	Consideram a satisfação é um estado emocional e que as emoções provocam respostas físicas involuntárias, onde o nível de satisfação (estado emocional) pode agir como fonte de <i>stress</i> atuando sobre o trabalhador de forma a provocar reações orgânicas involuntárias. Contudo, esses resultados devem ser avaliados com cuidado, pois podem ser interpretados de outras maneiras: o nível de satisfação no trabalho pode ser devido ao <i>stress</i> (e não a sua causa) ou, ainda, o nível de satisfação no trabalho e o estado de saúde podem ser influenciados por algum outro fator em comum.
Martinez, 2002	Observou ausência de associação entre a satisfação no trabalho e a saúde física em empregados administrativos de uma empresa de autogestão em saúde e previdência privada. Isto porque, fatores relacionados ao trabalho (ritmo ou carga de trabalho) podem exercer maior impacto sobre a saúde do que a satisfação no trabalho. Além disso, características e condições

	preexistentes, da saúde individual, podem interferir nesta associação.

De acordo com Zalewska (1999) a satisfação no trabalho constitui um dos principais componentes no que respeita a satisfação geral com a vida e uma estimativa subjetiva de bem-estar. Desta feita, a satisfação no trabalho é, igualmente, indispensável para a saúde mental do indivíduo no sentido em que pode ter uma extensão do seu efeito para a vida particular, ou o contrário, caso estejamos perante a insatisfação no trabalho repercutindo-se na vida do indivíduo, o que por consequência afeta o seu comportamento fora do ambiente laboral (Coda, 1986). A associação entre saúde mental e satisfação tem sido, cada vez mais, assinalada nos mais diversos estudos, dos quais se destacam:

Tabela 7 : Estudos referentes à Satisfação no trabalho e saúde mental

Autores	Estudos
Martinez, 2002	Identificou a satisfação no trabalho correlacionada com cada um dos aspetos da saúde mental estudados e que esta correlação foi independente de variáveis sociodemográficas. Porém, apesar da alta significância estatística, satisfação no trabalho teve reduzido poder em explicar a variabilidade dos aspetos da saúde mental. Outros fatores, não contemplados na análise, poderiam também interferir na saúde mental
Takeda, Yokoyama, Miyake e Ohida, 2002	Identificaram a satisfação no trabalho apresentando forte associação negativa com esgotamento (<i>burnout</i>) e depressão
Peterson e Dunnagan, 1998	Identificaram que pessoas que estão satisfeitas com seus empregos são mais saudáveis tanto física como psicologicamente
Zalewska, 1999	Rematou que trabalhadores insatisfeitos demonstraram ser mais suscetíveis à ansiedade depressiva em situações difíceis, o que, provavelmente, dificultaria a organização das tarefas e seu desempenho, e se ressentiam dos efeitos do <i>stress</i> apresentando sintomas como dores de cabeça, cansaço, corpo tenso, fraqueza muscular e dificuldade para respirar com maior frequência do que os trabalhadores satisfeitos;
Abouserie, 1996	Reconheceu uma correlação negativa significativa entre <i>stress</i> e satisfação no trabalho e uma relação inversa entre os mesmos.
Ramirez, Graham,	Averiguaram que satisfação no trabalho estava inversamente associada com exaustão emocional, despersonalização e morbidade psiquiátrica (depressão, perda de confiança, distúrbio do sono e outros sintomas).

Richards, Cull & Gregory, 1996	Identificaram também o efeito protetor da satisfação no trabalho sobre a saúde mental.
Rocha, 1996	Identificou a satisfação no trabalho como um fator protetor da saúde, como fator de diminuição na frequência de sintomas do “estado nervoso”, distúrbios neurovegetativos, alterações do hábito alimentar e problemas digestivos. Neste estudo, a satisfação no trabalho apareceu, de igual modo, associada negativamente à procura de consulta médica e como fator de redução da interferência negativa do trabalho na vida familiar e pessoal.

Estudos mais recentes têm encontrado relações negativas entre a satisfação e o sofrimento psicológico no trabalho e entre a satisfação e o *stress* ocupacional. Os fatores que contribuem para índices altos de insatisfação com o trabalho e sofrimento podem afetar o sujeito de tal forma levando ao desenvolvimento de certas síndromes ou doenças relacionadas com o trabalho, dentro das quais o *stress* ocupacional, as doenças cardíacas e alérgicas, o *burnout* (Maslach & Leiter, 1997), fadiga, tensão emocional, esgotamento e falta de energia. Assim, a insatisfação está, negativamente, associada, com o desempenho profissional e com comportamentos pró-ativos (Martins & Santos, 2006).

1.3. Variáveis de Satisfação com o trabalho

Vários estudos e resultados de pesquisa sobre este tema permitiram compreender as relações entre diversos fatores que podem ser, eventualmente, desencadeadores dos níveis de satisfação e insatisfação. O leque de estudos desenvolvidos apontou que as características pessoais dos trabalhadores (sexo, idade, estado civil e habilitações académicas) e do ambiente físico (temperatura, iluminação, ruído) ou de estrutura das organizações (funcional, matricial ou híbrida) pouco contribuem para explicar as alterações no nível de satisfação. Contudo, resultados evidenciados noutros estudos (Siquera & Padovam, 2005; Siqueira, 2003, 2005; Tamayo, 1998) rematam para o impacto de fatores do contexto socio-organizacional (valores organizacionais, perceções de suporte e reciprocidade, perceções de justiça, entre colaboradores e organizações). Os resultados obtidos desses estudos demonstram que a satisfação no trabalho implica um sentimento sensível às políticas e práticas gerenciais, particularmente as que definem os procedimentos e a distribuição de retornos (sentimento de justiça no trabalho) o que, conseqüentemente, influencia o comportamento do trabalhador.

Desde os primeiros anos da sua existência já existiam pressupostos defendidos por alguns autores (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) que defendiam que a satisfação no trabalho compreendia um conceito integrado por várias dimensões. As que conseguiram manter-se ao longo de décadas foram cinco, nomeadamente a satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho. À atenção que a expressão “satisfação no trabalho” representa a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto organizacional. Deste modo, cada uma das cinco dimensões de satisfação no

trabalho engloba um foco, uma fonte ou origem de tais experiências prazerosas sendo por isso utilizadas as expressões “satisfação com...” (o salário, os colegas, a chefia, as promoções e o próprio trabalho). Investigar a satisfação no trabalho significa estimar o quanto os retornos oferecidos pela empresa em forma de salários e promoção, o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas propiciam ao colaborador sentimentos gratificantes ou prazerosos.

1.4. Intervenção no contexto

Na tentativa de promover a satisfação no trabalho e saúde dos trabalhadores é crucial projetar e avaliar mudanças na concepção e organização do trabalho, focando-se nos aspectos psicossociais do trabalho. Algumas sugestões de mudanças são seguidamente apresentadas:

- a) Prévia conceituação, discussão e consolidação internas, na organização, sobre as prioridades e conteúdo das mudanças, com a participação direta dos trabalhadores de todos os níveis hierárquicos;
- b) Mudanças nas formas de reconhecimento e valorização dos trabalhadores e do seu trabalho, através de comunicação verbal ou escrita, formal ou informal, pessoal ou coletiva, como por meio de incentivos ou recompensas a ideias, esforços e trabalhos realizados, com especial ênfase na clareza de apresentação e critérios de concessão dos mesmos;
- c) Promover a autonomia e o controle no trabalho exercidos pelos trabalhadores, com aumento das participações individual e coletiva em processos decisivos (Sisson, 2000). Isso pode ser facilmente alcançado pela valorização da análise e das decisões e consenso entre chefias e empregados, bem como pela promoção do envolvimento dos empregados nas atividades de planejamento e organização e não apenas de execução do trabalho;
- d) Enriquecimento do trabalho e aumento do conhecimento e das habilidades a partir do envolvimento dos trabalhadores em todo o processo de trabalho, desde a concepção até a avaliação dos resultados, por meio de tarefas mais desafiantes e complexas, que utilizem os conhecimentos e habilidades de que o trabalhador já dispõe e/ou a necessidade de aprendizagem e desenvolvimento de novos conhecimentos e aptidões, que signifiquem desafios respeitantes às expectativas dos trabalhadores;
- e) Oportunidade, para todos os envolvidos, de desenvolvimento da carreira e de segurança no emprego, através de desenvolvimento e avaliação de carreira, de competências, bem como incentivo para atividades e oportunidades de qualificação e de exercício de valores de cidadania;
- f) Aumento do suporte social. Por exemplo, por meio de sensibilização e capacitação de chefias e profissionais (de Recursos Humanos, Saúde, Segurança) para oferecer suporte, orientação ou encaminhamento adequado para questões ligadas à vida no trabalho ou afetada pelo trabalho;

g) Priorizar o fluxo, o suporte e a qualidade das informações operacionais e organizacionais. Por exemplo, através da agilização na transmissão de informações entre os diversos níveis hierárquicos de forma que as informações cheguem completa e rapidamente às pessoas que delas necessitam;

h) Melhorias das condições do ambiente físico de trabalho por meio de (re) adequação das condições ambientais (ruído, temperatura, iluminação), áreas e postos de trabalho, circulação, repouso, lazer, do mobiliário e equipamentos, em conformidade com as normas técnicas e legislação mais avançadas em cada um desses aspectos.

A implementação desse tipo de mudanças deve ser feita para que correspondam às necessidades, expectativas e desejos dos trabalhadores e que sejam compatíveis com as características e as exigências das tarefas. Se as pré-condições não forem respeitadas, as mudanças serão entendidas como um aumento do volume de trabalho, das exigências e das responsabilidades, dos conflitos interpessoais, constituindo novos motivos de sobrecarga para o trabalhador, provocando fontes de insatisfação e de riscos para a saúde e o bem-estar. Uma vez que, como quaisquer outras mudanças, as relativas à concepção e organização do trabalho representam custo financeiro, requerem o envolvimento de todos os níveis hierárquicos da organização e, em particular, dos profissionais das áreas de saúde no trabalho e de recursos humanos em todas as suas vertentes, (desde a concepção das mudanças, planejamento, organização, implementação, avaliação, acompanhamento e reavaliação (Paraguay, 2003). O ideal seria que este tipo de processo pudesse ser de longa duração. Porém, ocorrem limitações decorrentes do contexto da empresa, sejam de caráter económico, administrativo, de disponibilidade de recursos humanos e de tempo. Nesse sentido, mesmo em situações mais favoráveis, as mudanças devem ser feitas a partir das prioridades identificadas e elas podem e devem ser voltadas para implementar os aspectos psicossociais do trabalho que aparecem como principais fontes de satisfação no trabalho, com atenção redobrada no alterar dos aspectos que representem fontes de insatisfação no trabalho em cada situação.

2. Mindfulness

As técnicas de meditação que enfatizam a importância da qualidade da consciência na manutenção e promoção do bem-estar são aplicadas por diversas culturas (Brown & Ryan, 2003). Na tradição budista, o *Mindfulness* surge como uma prática, que afeta profundamente a vida quotidiana das pessoas (Kabat-Zinn, 1994), no âmbito do autoconhecimento e autorregulação, a partir da interpretação da corrente contínua de estímulos aos quais as seres humanos estão sujeitos permanentemente. Apesar de reconhecer a existência de diferenças inter e intra-pessoas na aptidão para estar e manter a atenção no momento (Brown & Ryan, 2003), esta capacidade pode ser ensinada e desenvolvida por meio de prática, onde o indivíduo é encorajado a prestar atenção às experiências internas e aos aspectos do contexto exógeno (Baer, 2003). O *Mindfulness*, como conceito aplicado em situações clínicas, surge da convergência entre duas correntes. Por um lado, ligado à tradição e prática meditativa oriental, apresentado por Jon Kabat-Zinn e, por outro, introduzido pela psicóloga

Ellen Langer. Langer (1989) investigou e desenvolveu, ao longo da sua carreira, o fenómeno denominado por si, de *Mindlessness*. O conceito remete para um modo de funcionar em “piloto automático”, onde a pessoa age com base em categorias pré-definidas, confiando em hábitos, regras e informações integradas nos esquemas mentais, que simplificam e facilitam o quotidiano. No entanto, segundo a autora, confiar apenas em conceitos lineares e regras pré-definidas, e agir em conformidade com as mesmas, pode conduzir a importantes erros de julgamento, bem como inibir a integração de novas informações (Langer, 1989).

O *Mindfulness* surge como o oposto de *Mindlessness*, constituindo um estado mental flexível, de consciência da experiência presente, momento a momento, sem julgamento da mesma. (Kabat-Zinn, 2003; Fletcher, & Hayes, 2005). Assim, Kabat-Zinn (1990, cit. por Vandenberghe & Assunção, 2009) define *Mindfulness* como a capacidade de focar a atenção no momento presente, com um propósito, sem julgar, quer os fenómenos que surgem na consciência individual, quer as percepções, cognições, emoções e sensações que são observadas mas não categorizadas como boas ou más, falsas ou verdadeiras, relevantes ou comuns. Outros autores procuraram explicar *Mindfulness* como um estado de observação contínua dos estímulos internos e externos, à medida que estes surgem, uma forma de consciência não elaborada, não julgadora e centrada no presente, com uma atitude de aceitação sobre cada sensação, pensamento ou emoção que é notada e aceite, tal como é, independentemente da qualidade dos mesmos (Kabat-Zinn, 1990; Segal, Williams, & Teasdale, 2002; Roemer & Orsillo, 2002; Baer, 2003). Pode-se perspetivar o *Mindfulness* como um processo de aquisição de *insight* sobre a natureza da mente e de adoção de uma perspetiva descentrada da experiência interna (Bishop et al., 2004). Este processo conduz ao reconhecimento de que as sensações, pensamentos e emoções transitam (Linehan, 1993) de um modo não controlado, onde os indivíduos podem apenas regular o modo como lhes respondem. Neste estado peculiar da mente, os pensamentos e ações são libertados dos padrões habituais e automáticos de processamento, que estão implicados em diversos estados disfuncionais (Teasdale et al., 2000), promovendo ações mais refletidas e atuando como catalisador do uso de estratégias de *coping* mais eficazes (Bishop et al., 2004).

Apesar de ser maioritariamente descrito como traço, enquanto uma capacidade inerente aos seres humanos (Brown & Ryan, 2004, p.246), é reconhecido como um estado, que pode ser desenvolvido através de práticas meditativas, sendo o seu treino incluído em intervenções com resultados positivos (Baer, 2003) ao nível físico e psicológico (Kabat-Zinn, 1990; Shapiro, Schwartz, & Bonner, 1998), bem como emocional, promovendo uma maior autorregulação e bem-estar (Brown & Ryan, 2003). Intimamente relacionado com o *Mindfulness*, surge o conceito de aceitação, que se traduz na vivência dos acontecimentos tal como eles são (Baer, 2003). Na prática de intervenção, o *Mindfulness* é aplicado como uma técnica, um método, um processo psicológico ou como o próprio resultado de um processo psicológico (Hayes, & Wilson, 2003).

O estado *Mindfulness* caracteriza-se pela conceção contínua de novas classes para interpretação das experiências e resulta de uma abertura a informações novas e de um foco sobre os processos complexos, com ponderação simultânea de diferentes pontos de vista. Segundo Bower, Woolery, Sternlieb e Garet (2005), uma consciencialização diminuta do momento presente cria-nos

inevitavelmente alguns problemas, que se apresentam sob a forma de ações inconscientes e automáticas, bem como medos e inseguranças. A acumulação destes problemas conduz a perda a confiança e a dificuldade em redirecionar as energias para formas de maior satisfação e felicidade, bem como para um melhor estado de saúde (Kabat-Zinn, 2005).

A definição do conceito resultou num modelo de dois componentes do *Mindfulness* (Bishop, Lau, Shapiro, Carlson, Anderson, Carmody, Segal, Abbey, Speca, Velting, & Devins, 2004). A autorregulação da atenção na experiência imediata, que promove um melhor reconhecimento e identificação dos eventos mentais que ocorrem no momento presente da consciência e a orientação para a experiência momento-a-momento, caracterizada pela curiosidade, abertura à experiência e aceitação. Vários autores propuseram definições de *Mindfulness*, onde são fatores comuns, a intencionalidade, a atenção, a consciência recetiva, a observação sem avaliação e a aceitação não julgadora dos estímulos internos e externos (Shapiro, Bootzin, Figueiredo, Lopez, & Schwartz, 2003; Bishop, 2004; Roemer & Orsillo, 2010). A literatura empírica atesta amplamente a eficácia de intervenções baseadas no *Mindfulness* (Baer et al., 2006). Assim, a aplicação das premissas do *Mindfulness* passa a promover uma sensação de equilíbrio emocional e bem-estar, podendo atuar no sentido de desligar pensamentos automáticos, hábitos e comportamentos pouco saudáveis (Brown e Ryan 2003). É suportada a ideia de que o *Mindfulness* é útil na promoção de saúde física e psicológica (Roberts & Danoff-Burg, 2010), providenciando uma via simples mas poderosa para nos desbloqueio e um modo de definição da direção e qualidade da vida, onde se incluem os relacionamentos familiares, o trabalho, e fundamentalmente, o relacionamento dos indivíduos consigo mesmos (Kabat-Zinn, Massion, Hebert e Rosenbaum, 1998).

Ao longo dos últimos anos, foram desenvolvidos vários instrumentos de medida de *Mindfulness*, apresentando-se os principais: Cognitive and Affective Mindfulness Scale - Revised (CAMS-R; Feldman, Hayes, Kumar, Greeson, & Laurenceau, 2007), Freiburg Mindfulness Inventory (FMI; Buchheld, Grossman, & Walach, 2001; Walach, Buchheld, Grossman, & Schmidt, 2006), Toronto Mindfulness Scale (TMS; Lau, Bishop, Segal, Buis, Anderson, Carlson, Shapiro, & Carmody, 2006), Kentucky Inventory of Mindfulness Skills (KIMS; Baer, Smith, & Allen, 2004), Mindful Attention Awareness Scale (MAAS; Brown, & Ryan, 2003) e Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ, Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer, & Toney, 2006; Baer, Smith, Lykins, Button, Krietemeyer, Sauer, & Walsh, 2008). Estes constituem questionários de autorresposta e permitem a investigação da natureza do *Mindfulness*, bem como a investigação da relação deste com outros constructos psicológicos (Baer et al., 2006).

As pesquisas científicas realizadas nos últimos anos apontam os benefícios da prática nos diversos âmbitos, clínico, aconselhamento psicológico, neurociências, medicina, educação e ambiente laboral (Kabat-Zinn, 2003; Shapiro et al., 2006; Dane & Brummel, 2013), sendo incorporado em protocolos de tratamento de várias perturbações psicológicas com o objetivo de intervir em processos mentais que contribuem para a perturbação emocional e comportamentos não adaptativos (Bishop et al., 2004). Segundo Baer (2003) os tratamentos baseados no *Mindfulness* promovem uma mudança na perspetiva pessoal do indivíduo, com os seus próprios processos internos, entre eles, um “distanciamento cognitivo” onde os pensamentos são vistos apenas como pensamentos, não sendo

considerados verdades absolutas. No mundo empresarial, o conceito e a prática de *Mindfulness* focam a observação da realidade emocional no contexto organizacional e a procura de uma visão mais sistêmica, auxiliando também a multitarefa constante (Siegel et al., 2011).

O Mindfulness Based Stress Redution (MBSR) é um importante complemento para a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos e conseqüentemente das organizações onde estes trabalham, promovendo uma melhor performance, bem como a redução de custos associados a diversas patologias conseqüentes do *stress* (Murta, 2007).

2.1. *Mindfulness* e satisfação com o trabalho

Recentemente, *Mindfulness* tem sido objeto de estudo da área da psicologia organizacional e do trabalho. No contexto laboral, o estado de consciência “*mindful*” envolve abertura para a novidade, facilidade para distinguir, habilidade de comparar e avaliar, sensibilidade ao contexto, como capacidade de identificar mudança, orientação para o presente e consciência de múltiplas perspectivas.

Uma considerável dimensão de estudos tem focado no vínculo entre *Mindfulness* e bem-estar físico e psicológico. As pesquisas revelam uma relação positiva do construto, com variáveis como vitalidade, satisfação com a vida, redução da incidência de depressão, ansiedade e *stress* e qualidade de relacionamento interpessoal. Estes efeitos são conseguidos através da visão objetiva e pouco emocional dos eventos, o que permite a regulação das emoções, pensamentos e reações fisiológicas de um modo mais efetiva (Baer, 2003; Kabat-Zinn, 2003; Shapiro et al., 2006; Keng et al., 2011). Relaciona-se positivamente também com flexibilidade cognitiva e desempenho das funções executivas, sendo uma ferramenta importante para a eficiência em uma série de atividades, resultando em assertividade de julgamento, maior eficácia na resolução de problemas e melhoria na retenção de equipas e um aumento significativo no comprometimento com o trabalho (Dane & Brummel, 2013)

O bem-estar e a integração consonante entre as pessoas e suas equipes são fatores contribuem positivamente para a produtividade e imagem da organização, gerando maior qualidade de vida no trabalho (Lomongi-França, 2010). Nesse sentido, torna-se relevante para as empresas, personalizar as contratações em função do coeficiente emocional, das competências sociais e de interação em grupo e de habilidades de comunicação (Rocha-Pinto et al., 2005). Os estados afetivos de humor e as emoções influenciam o desempenho de atividades de trabalho, ao nível das atitudes, julgamentos e a disponibilidade para ajudar (Borges Andrade & Pagotto, 2010).

No âmbito laboral, as pessoas experienciam diversas emoções que têm influência no processamento e interpretação das experiências presentes, mas também no modo como se envolverão e vivenciarão as futuras experiências. Segundo Ashford e De Rue (2012), a consciência de si mesmo e do contexto em que estão inseridos, tem como conseqüência o aumento do valor da experiência de aprendizado constante. O desenvolvimento da capacidade de permanecer focado, num estado de *Mindfulness*, leva naturalmente ao aumento da concentração e estimula a energia, gerando uma sensação de bem-estar (Maitland, 2003).

Ao longo dos anos, *Mindfulness* tem sido incluído em diferentes intervenções médicas e psicológicas. Os quatro principais programas de desenvolvimento da prática de *Mindfulness* são: Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) de Jon Kabat-Zinn; Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) de Segal, Williams & Teasdale; Dialectical Behaviour Therapy (DBT) de Marsha Linehan e Acceptance and Commitment Therapy (ACT) de Steven Hayes. Estes programas foram validados empiricamente e utilizam a meditação, exercícios corporais, práticas de observação e atenção plena, como base (Germer, 2005). O programa MBSR tem sido amplamente aplicado em contexto de trabalho (Kabat-Zinn, 2003).

Foram realizados diversos estudos que relacionam o *Mindfulness* com diversas variáveis, promotoras de saúde e bem-estar subjetivo nos indivíduos. Entre elas, destacam-se a saúde, bem-estar físico e psicológico, flexibilidade cognitiva, satisfação com a vida, estados de humor positivos, empatia, cooperação, satisfação no trabalho, entre outras. Nas tabelas X e X são apresentados, de forma breve, os estudos realizados nas últimas décadas.

Tabela 8 - Resumo dos principais estudos sobre *Mindfulness* e a sua relação com outras variáveis

Autores	Estudos
Anderson, Lau, Segal & Bishop, 2007; Brown & Kasser, 2005; Christopher, Charoensuk, Gilbert, Neary, & Pearce, 2009; McCraty, Atkinson, Lipsenthal & Arguelles, 2003; Weinstein, Brown & Ryan, 2009	Evidenciaram indicações do aspeto preditor do <i>Mindfulness</i> nas várias dimensões de saúde e bem-estar, de qualidades adaptativas, flexibilidade cognitiva, inteligência emocional e satisfação com a vida.
Baer, 2003	Relação entre as terapias baseadas no <i>Mindfulness</i> e o tratamento de diversas desordens, como a dor crónica, as perturbações da ansiedade, alimentares e do humor, e noutras condições médicas (como fibromialgia e psoríase). O treino de <i>Mindfulness</i> revelou-se mais eficaz que permanecer em lista de espera ou que seguir o tratamento habitual.
Teasdale et al., 1995; Brown & Ryan, 2003; Garland, 2007; Mark, Williams & Swales, 2004; Schreiner & Malcolm, 2008; Weinstein et al., 2009	Em indivíduos depressivos, foi evidenciada interferência no padrão de crenças ruminativas. Os mecanismos, através dos quais a atenção plena parece exercer efeito benéfico no sofrimento psicológico, estariam então relacionados com a regulação de emoções, desapego e redução da ruminação.
Jain et al., 2007	Mostraram evidências dos mecanismos cognitivos associados à aquisição de competências <i>Mindfulness</i> , nomeadamente, redução

	significativa na tensão psicológica e aumento dos estados de humor positivos.
Weinstein et al., 2009	Os resultados do estudo experimental sugerem que o traço-estado <i>Mindfulness</i> parece alterar o processo de resposta de stresse, atenuar a avaliação negativa e facilitar o uso adaptativo de estratégias reguladoras de <i>coping</i> em situações indutoras de stresse, suportando o bem-estar psicológico.
Brown & Ryan, 2003; Weinstein et al., 2009	O <i>Mindfulness</i> e o bem-estar psicológico mostraram influenciar-se retroativamente, sendo mediados pela avaliação seletiva das situações, através de vias cognitivas pré-reflexivas que facilitam o comportamento regulado, e portanto melhor desempenho.
Farb et al., 2007 e Chan, Han & Cheung, 2008	Forneceram evidências de que o treino da atenção plena é promotor de estados emocionais positivos, acompanhados de mudanças na atividade neuronal da atenção auto direcionada, com redução da atividade da zona média cortical associada à atenção interna focada.
Goldin et al., 2009	Referem-se à especificidade da mudança dos mecanismos neuronais associados ao treino de <i>Mindfulness</i> para a ansiedade social com a redução das respostas cerebrais comprometidas com a autorrepresentação conceptual e a reatividade emocional.
Ivanovski & Malhi, 2007; Greeson, 2009	Evidências sobre as vias biológicas através das quais o treino baseado no <i>Mindfulness</i> tem consequências positivas nos processos de mudança terapêutica, nomeadamente, atividade aumentada nas regiões frontal e posterior do cérebro aumento significativo da eficiência da atenção executiva associada a emoções positivas como a compaixão.
Perlmutter e Langer, 1979; Carson e Langer, 2004; Langer e Moldoveanu, 2000	Testaram a hipótese de que pessoas que prestam mais atenção as suas escolhas cotidianas tendem a ter um melhor funcionamento psicológico. É favorecida a aceitação de si pelo indivíduo um maior envolvimento no momento presente e uma consciência mais abrangente das relações entre suas ações e as respetivas consequências

Tabela 9 - Resumo dos principais estudos sobre *Mindfulness* e a satisfação no trabalho e outras variáveis do contexto laboral

Kabat-Zinn, 1990	Demonstrou a capacidade do <i>Mindfulness</i> para reduzir o stress e o <i>burnout</i> e para aumentar o bem-estar subjetivo dos trabalhadores revelou também que o estado de <i>Mindfulness</i> conduz a uma maior clareza mental, a uma maior capacidade de resolução de problemas e a uma maior capacidade de empatia.
Hunter & McCormick, 2008	Examinaram o efeito do <i>Mindfulness</i> em contexto de trabalho e, de acordo com a sua análise, em comparação com os indivíduos que não praticaram <i>Mindfulness</i> , os indivíduos que praticaram, estão mais conscientes do trabalho que realizam, aceitam melhor a sua condição no trabalho, estabelecem objetivos profissionais mais realistas, são mais altruístas, são menos preocupados com a obtenção de riquezas ou bens materiais, conseguem perceber o significado da sua vida em vários aspetos além do profissional, são capazes de uma maior cooperação e de manter a calma em situações de trabalho difíceis, encaram as dificuldades no trabalho como um desafio e não como uma ameaça, desfrutam mais do trabalho que realizam, são mais adaptáveis ao trabalho e estabelecem mais inter-relações positivas no trabalho.
Cohen-Katz et al., 2005	Em atividades de trabalho que demandam emocionalmente, <i>mindfulness</i> pode promover um aumento na satisfação com o trabalho e ajudar a prevenir síndrome de <i>burnout</i> .
Hulsheger et al., 2013	Pesquisa abordou os benefícios de <i>Mindfulness</i> e seu papel no ambiente de trabalho através do estudo do impacto de <i>Mindfulness</i> na regulação emocional, na exaustão emocional e satisfação no trabalho.
Dane & Brummel, 2013	Investigação do impacto do estado de <i>Mindfulness</i> no desempenho e a intenção de sair da organização (aumento da rotatividade). Em termos organizacionais a pesquisa indica a importância de auxiliar os trabalhadores a desenvolver maior <i>Mindfulness</i> , pois tem um efeito positivo no desempenho e é preditivo de um grau no qual os

	indivíduos desejam manter-se na organização, reduzindo a rotatividade.
Reb et al., 2013	A pesquisa desenvolvida sobre <i>Mindfulness</i> no trabalho examinou os antecedentes e as consequências de dois aspectos de <i>Mindfulness</i> (atenção plena ou consciência plena) no ambiente de trabalho. Os resultados sugerem que o estado de <i>Mindfulness</i> pode ser potencializado não apenas através de prática pessoal de meditação, mas também através de fatores organizacionais.

O *Mindfulness* surge como uma constante, associado ao bem-estar, autorregulação, autoconhecimento dos indivíduos, com consequências positivas, ao nível pessoal, familiar, social e profissional.

A.2 Tratamento estatístico dos dados

Tabela 10- Estatísticas descritivas das variáveis socioprofissionais

Estatísticas						
		Idade	Género	Natureza da instituição onde trabalha	Área de atividade da instituição	Considera que o seu rendimento mensal é suficiente para os seus gastos diários
N	Válido	994	994	994	994	994
	Ausente	0	0	0	0	0
Média		40,37	1,54	1,58	1,92	1,40
Mediana		39,00	2,00	2,00	2,00	1,00
Modo		40	2	2	2	1
Desvio Padrão		11,775	,499	,566	,370	,491
Mínimo		19	1	1	1	1
Máximo		81	2	3	3	2

A amostra é constituída por 994 pessoas, com idade entre 19 e 81 anos ($M = 40,37$; $DP = 11,775$), de ambos os sexos, sendo a maior parte composta por mulheres (54,1%). Relativamente à natureza, 50,5% trabalha numa organização privada, 45,7% numa instituição pública, e 3,8% referiu colaborar com outro tipo de organismo. A maioria dos participantes trabalha na área dos Serviços (85,6%). A apreciação que os sujeitos fazem dos rendimentos mensais face aos gastos diários encontra-se próxima, no entanto, o número de participantes que considera serem suficientes é superior (59,6%).

Tabela 11- Estatísticas descritivas do traço de *Mindfulness*

Estatísticas		
Mindfulness		
N	Válido	994
	Ausente	0
Média		41,70
Mediana		42,00
Modo		42
Desvio Padrão		6,971
Mínimo		16
Máximo		57

A pontuação obtida no traço de mindfulness varia entre 16 e 57. Verifica-se que a média da amostra é inferior à mediana ($M = 41,70$; $DP = 6,971$).

Tabela 12- Estatísticas descritivas do nível de Satisfação no Trabalho

Estatísticas		
Satisfação no Trabalho		
N	Válido	994
	Ausente	0
Média		4,4738
Mediana		4,4667
Modo		4,13 ^a
Desvio Padrão		1,09240
Mínimo		1,00
Máximo		7,00
a. Há várias modas. O menor valor é mostrado		

Os dados revelam que a média da amostra corresponde a um nível de satisfação indiferente, que varia entre 4 e 4,9 (M=4,47; DP=1,09).

Tabela 13- Estatísticas descritivas de mindfulness em função da idade

Estatísticas de grupo					
	Idade	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Mindfulness	>= 39	507	42,56	6,618	,294
	< 39	487	40,80	7,218	,327

Verifica-se que as pessoas com 39 ou mais anos apresentam em média, maior extensão de mindfulness (M=42,56; DP=6,618) que as pessoas com menos de 39 anos (M=40,80; DP=7,218).

Tabela 14- Distribuição t-Student Mindfulness em função da idade

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias				teste-t para Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidade s)	Diferenç a média	Erro padrão de diferenç a	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferio r	Superio r
Mindfulness	Variâncias iguais assumidas	2,533	,112	4,022	992	,000	1,765	,439	,904	2,627
	Variâncias não assumidas			4,015	976,363	,000	1,765	,440	,902	2,628

Da análise da tabela, verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas no traço de mindfulness, em função da idade. Assim, o grupo com 39 anos ou mais apresenta maior extensão do traço de mindfulness ($t(0,05; 994) = 4,022 \geq 1,645, p = 0,000$).

Tabela 15- Estatísticas descritivas de satisfação com o trabalho em função da idade

Estatísticas de grupo					
	Idade	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Satisfação no Trabalho	≥ 39	507	68,94	16,170	,718
	< 39	487	65,20	16,409	,744

Verifica-se que as pessoas com 39 ou mais anos apresentam em média, maior nível de satisfação com o trabalho ($M=68,94$; $DP=16,170$) que as pessoas com menos de 39 anos ($M=65,20$; $DP=16,409$).

Tabela 16 - Distribuição t-Student satisfação com o trabalho em função da idade

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Satisfação no Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,307	,580	3,613	992	,000	3,734	1,033	1,706	5,762
	Variâncias não assumidas			3,612	989,016	,000	3,734	1,034	1,705	5,762

Da análise da tabela, verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação com o trabalho, em função da idade. Assim, o grupo com 39 anos ou mais, apresenta maior nível de satisfação com o trabalho ($t(0,05; 954) = 3,613 \geq 1,645, p = 0,000$).

Tabela 17- Estatísticas descritivas de mindfulness em função do género

Estatísticas de grupo					
	Género	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Mindfulness	Homem	456	42,38	6,877	,322
	Mulher	538	41,12	7,004	,302

Verifica-se que os homens apresentam em média, maior extensão de mindfulness ($M=42,38$; $DP=6,877$) que as mulheres ($M=41,12$; $DP=7,004$).

Tabela 18 - Distribuição t-Student mindfulness em função do género

Teste de amostras independentes										
		teste-t para Igualdade de Médias								
							Erro padrão de diferença		95% Intervalo de Confiança da Diferença	
		Sig. (2 extremidades)					Diferença média		Inferior Superior	
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	diferença	Inferior	Superior
Mindfulness	Variância s iguais assumidas	,977	,323	2,869	992	,004	1,269	,442	,401	2,136
	Variância s iguais não assumidas			2,874	970,904	,004	1,269	,441	,402	2,135

Da análise da tabela, verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas no traço de mindfulness, em função do género. Assim, em média, os homens apresentam maior extensão do traço de mindfulness ($t(0,05; 954) = 2,869 \geq 1,645, p = 0,004$).

Tabela 19- Estatísticas descritivas de satisfação com o trabalho em função do género

Estatísticas de grupo					
		N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Satisfação no Trabalho	Homem	456	68,58	16,588	,777
	Mulher	538	65,86	16,123	,695

Verifica-se que os homens apresentam em média, maior nível de extensão com trabalho ($M=68,58; DP=16,588$) que as mulheres ($M=65,86; DP=16,123$).

Tabela 20- Distribuição t-Student satisfação no trabalho em função do género

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias					teste-t para Igualdade de Médias			
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Satisfação no Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,492	,483	2,618	992	,009	2,722	1,040	,682	4,763
	Variâncias não assumidas			2,612	956,039	,009	2,722	1,042	,677	4,768

Da análise da tabela, verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação com o trabalho, em função do género. Assim, em média, as mulheres apresenta maior nível de satisfação com o trabalho ($t(0,05; 954) = 2,618 \geq 1,645, p = 0,009$).

Tabela 21- Estatísticas descritivas de satisfação com o trabalho em função da natureza da instituição

Estatísticas de grupo					
Natureza da instituição		N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Satisfação no Trabalho	Pública	454	67,35	16,172	,759
	Privada	502	67,29	16,611	,741

Verifica-se que as médias do nível de satisfação com o trabalho, em função da natureza da instituição apresentam valores próximos, pública ($M=67,35; DP=16,172$) e privada ($M=67,29; DP=16,611$).

Tabela 22 - Distribuição t-Student satisfação com o trabalho em função da natureza da instituição

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias					teste-t para Igualdade de Médias			
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença a média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Satisfação no Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,024	,877	,060	954	,952	,063	1,062	-2,022	2,148
	Variâncias iguais não assumidas			,060	948,820	,952	,063	1,061	-2,019	2,146

Da análise da tabela, verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação com o trabalho, em função da natureza da instituição.

Tabela 23- Estatísticas descritivas de satisfação com o trabalho em função da atividade da instituição

Estatísticas de grupo					
	Área de atividade da instituição	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Satisfação no Trabalho	Indústria	113	64,79	18,083	1,701
	Serviços	851	67,40	16,156	,554

Verifica-se que em média, as pessoas que trabalham nos Serviços apresentam maior nível de satisfação com o trabalho (M=67,40; DP=18,083) que as que trabalham na Indústria (M=64,79; DP=16,156).

Tabela 24 - Distribuição t-Student satisfação com o trabalho em função da atividade da instituição

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias				teste-t para Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Satisfação no Trabalho	Variâncias iguais assumidas	1,091	,297	-1,594	962	,111	-2,617	1,641	-5,837	,604
	Variâncias não assumidas			1,463	136,800	,146	-2,617	1,789	-6,154	,921

Da análise da tabela, verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação com o trabalho, em função do tipo de atividade desenvolvido pela empresa.

Tabela 25 - Estatísticas descritivas de satisfação com o trabalho em função da percepção de suficiência de rendimentos

Estatísticas de grupo					
Rendimento mensal suficiente para os gastos diários		N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Satisfação no Trabalho	Sim	592	71,31	15,540	,639
	Não	402	60,92	15,638	,780

Verifica-se que em média, as pessoas que consideram que possuem rendimentos suficientes para os seus gastos apresentam maior nível de satisfação com o trabalho (M=71,31; DP=15,540) que as que consideram os rendimentos insuficientes (M=60,92; DP=15,638).

Tabela 26 - Distribuição t-Student satisfação com o trabalho em função da percepção de suficiência de rendimentos

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias				teste-t para Igualdade de Médias				
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença a média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Satisfação com o Trabalho	Variâncias iguais assumidas	,246	,620	10,318	992	,000	10,389	1,007	8,413	12,365
	Variâncias iguais não assumidas			10,305	857,513	,000	10,389	1,008	8,410	12,367

Da análise da tabela, verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas no nível de satisfação com o trabalho, em função da percepção dos rendimentos serem suficientes para os gastos. Assim, em média, as pessoas que consideram os rendimentos suficientes para as despesas, apresentam maior nível de satisfação com o trabalho ($t(0,05; 954) = 10,318 \geq 1,645, p = 0,000$).

Tabela 27- Regressão linear simples para as variáveis em estudo

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	24852,213	1	24852,213	101,971	,000 ^b
	Resíduo	241769,269	992	243,719		
	Total	266621,482	993			
a. Variável Dependente: Satisfação no Trabalho						
b. Preditores: (Constante), Mindfulness						

O modelo de regressão é significativo [F (1, 993) = 101,971; $p = 0,000$], ou seja, o traço de mindfulness (preditor) tem um contributo significativo no nível de satisfação com o trabalho. Assim, quanto maior a extensão de mindfulness, mais satisfeitos com o trabalho, os indivíduos devem sentir-se, para um nível de significância de 5%.

A.3 Método

3.1 Objetivo do estudo

Pretende-se analisar e descrever o poder preditivo do traço de *Mindfulness* no nível de Satisfação com o Trabalho, testando a hipótese de que quanto maior a extensão de *Mindfulness*, mais elevado será o nível de Satisfação com o Trabalho, influenciando comportamentos e atitudes dos trabalhadores e contribuindo para a performance organizacional.

3.2. Objetivos

- 1) Avaliar o nível de Satisfação com o Trabalho de uma amostra de expressão portuguesa.
- 2) Avaliar o nível de *Mindfulness* de uma amostra de expressão portuguesa.
- 3) Comparar diferenças no Traço de *Mindfulness* em função das variáveis sociodemográficas (idade, género...)
- 4) Comparar diferenças no nível de Satisfação com o Trabalho em função das variáveis sociodemográficas (idade, género...)
- 5) Analisar o poder preditivo do Traço de *Mindfulness* no nível de Satisfação com o Trabalho

3.3. Amostra

A amostra é constituída por 994 pessoas, com idade entre 19 e 81 anos ($M = 40,37$; $DP = 11,775$), de ambos os sexos, sendo a maior parte composta por mulheres (54,1%). Relativamente à natureza, 50,5% trabalha numa organização privada, 45,7% numa instituição pública, e 3,8% referiu colaborar com outro tipo de organismo. A maioria dos participantes trabalha na área dos Serviços (85,6%). A apreciação que os sujeitos fazem dos rendimentos mensais face aos gastos diários encontra-se próxima, no entanto, o número de participantes que considera serem suficientes é superior (59,6%).

3.4. Instrumentos

O presente estudo encontra-se inserido numa investigação que pretende avaliar os níveis de saúde, bem-estar e felicidade em portugueses e brasileiros, bem como outras áreas relacionadas. Para isso, foi aplicado um questionário constituído por XIII partes.

De entre as escalas que constituem o protocolo, foram utilizados os seguintes instrumentos para operacionalizar as variáveis em investigação: o *Questionário Sociodemográficos Ocupacional*, o *Inventário de Mindfulness de Freiburg (FMI)* - versão reduzida, de Walach, Buchheld, Grossman & Schmidt (2006), traduzido e adaptado para a língua portuguesa por Pinto Gouveia & Gregório (2007) e a *Escala de Satisfação no Trabalho - EST, versão reduzida* (Siqueira, 1995), apresentados a seguir:

Foi elaborado um breve *Questionário Sociodemográfico Ocupacional* para efeitos de caracterização dos participantes, *que* solicita aos inquiridos a resposta a questões dos níveis individual e organizacional, permitindo a caracterização da amostra e das organizações onde estão inseridos, nomeadamente: idade, género, nível de escolaridade, nacionalidade e residência, estado civil/marital, situação profissional, natureza, área e dimensão da instituição em que trabalha e se considera o rendimento mensal suficiente.

O Inventário de *Mindfulness* de Freiburg (FMI) - Versão Reduzida de Walach, Buchheld, Grossman, & Schmidt, (2006) foi traduzida e adaptada por Pinto Gouveia & Gregório (2007). Este instrumento mede o *Mindfulness* enquanto constructo geral com várias facetas interrelacionadas, nomeadamente, a componente cognitiva, processual, de aceitação da experiência e de não ajuizamento. A escala pode ser utilizada com indivíduos sem experiência prévia de meditação e é sensível à mudança. O instrumento é composto por 14 itens, como por exemplo, item 5 “Presto atenção ao que está por detrás das minhas ações” de resposta tipo Lickert, que variam entre 1 (“raramente”) e 4 (“quase sempre”). A pontuação total de *Mindfulness* obtém-se a partir da soma de todos os itens. Quanto maior a pontuação total, maior a extensão do *Mindfulness*, com exceção do item 13.

Escala de Satisfação no Trabalho - EST, versão reduzida (Siqueira, 1995) Escala de Satisfação no Trabalho (EST), composta pelos 15 itens da versão reduzida (Siqueira, 1995), tem como objetivo avaliar o grau de satisfação do trabalhador, face a cinco dimensões do seu trabalho, nomeadamente, grau de satisfação com os colegas de trabalho ($\alpha = 0,81$), com o salário ($\alpha = 0,90$), a chefia ($\alpha = 0,89$), a natureza do trabalho ($\alpha = 0,77$) e as promoções ($\alpha = 0,81$). Para calcular o resultado médio de cada dimensão, somam-se os valores assinalados pelos participantes em cada um dos itens e posteriormente divide-se o resultado pelo número de itens da dimensão. O cálculo de cada escore médio será obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra cada dimensão e, a seguir, divide-se este valor pelo número de itens da dimensão. A interpretação dos resultados deve considerar que quanto maior for o valor médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação do empregado em relação à dimensão de seu trabalho. Assim, valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação. Por outro lado, valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, enquanto valores entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito.

3.5.Procedimentos Operacionais

Num primeiro momento, e posteriormente à escolha pela realização do estudo em questão, procedeu-se à pesquisa e recolha de dados bibliográficos e exploração teórica do tema. Seguidamente, foram delineados os objetivos e procedimentos a adotar, bem como a seleção dos instrumentos a utilizar.

A recolha da amostra foi feita através de um questionário disponível *online*, enviado pelos mestrandos que se encontram a desenvolver a Dissertação de Mestrado na área do Trabalho e das

Organizações e que participaram na recolha da amostra no âmbito da investigação “Saúde, Bem-estar e Felicidade ao Longo do Ciclo de Vida PT/BR” aos participantes, por correio eletrónico, para auto preenchimento anónimo. A administração do questionário feita via *e-mail* assumiu duas formas: envio para os contactos pessoais dos autores do estudo e para contactos profissionais que foram recolhidas com recurso ao motor de busca Google.

O questionário fazia-se acompanhar de uma folha de rosto, onde foram dadas algumas informações sobre o objetivo do estudo e a duração aproximada da resposta, salientando-se o anonimato e confidencialidade de todo o processo. Foram disponibilizados os contactos, para eventuais esclarecimentos.

Por último, procedeu-se à análise e tratamento estatística dos dados recolhidos e respetivas análise de resultados e conclusões gerais.

3.6. Estatísticas

Os dados que compõem a amostra foram analisados recorrendo ao programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences SPSS Versão 22*. Estes foram submetidos a análise descritiva para cálculo das médias e desvio padrão, e inferencial, com a aplicação do Teste t-Student e Regressão Linear Simples, onde se procurou estabelecer relações entre as variáveis socioprofissionais e o nível de satisfação no trabalho, bem como avaliar o poder preditivo do traço de *Mindfulness* na variável satisfação profissional.