



Instituto Politécnico de Tomar

Escola Superior de Gestão de Tomar

**A INFLUÊNCIA DA *MINDFULNESS* NA RELAÇÃO
ENTRE O QUE ACONTECE NO DIA A DIA DE UM
TRABALHADOR E O SEU DESEMPENHO**

Dissertação de Mestrado

Catarina Sofia Nunes Pombeira

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Especialização em Gestão de Recursos Humanos

Tomar/ Outubro/ 2020



Instituto Politécnico de Tomar

Escola Superior de Gestão de Tomar

Catarina Sofia Nunes Pombeira

**A influência da Mindfulness na relação entre o que acontece no dia a dia de um
trabalhador e o seu desempenho**

Dissertação de Mestrado

Orientado por:

Prof. Doutora Ana Junça Silva

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Tomar
para cumprimento dos requisitos necessários
à obtenção do grau de Mestre
em Gestão de Recursos Humanos

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Resumo

O bem-estar dos colaboradores é, cada vez mais, importante para as organizações, pois este afeta o seu desempenho e, conseqüentemente, a organização. Assim, os investigadores têm vindo a explorar o que é que poderá promover o bem-estar, e o desempenho dos colaboradores. A teoria dos eventos afetivos sugere que as condições de trabalho promovem condições para a ocorrência de eventos, que despertam emoções (positivas ou negativas) e que, por sua vez, afetam as atitudes (e.g., satisfação) e comportamentos no trabalho (e.g., desempenho). Recentemente, vários estudos têm demonstrado que a *mindfulness* pode ser um relevante contributo para o bem-estar, uma vez que estimula a consciência plena, a aceitação do que acontece, e como tal, tem um papel de regulador de emoções e comportamentos. Apesar da sua importância, ainda não há estudos que analisem o papel da *mindfulness* tendo por base a teoria dos eventos afetivos. Assim, o presente estudo pretende contribuir para a literatura, nomeadamente, analisar se a *mindfulness* pode ser uma moderadora dentro da teoria dos eventos afetivos. Para atingir este objetivo, foi utilizada uma metodologia quantitativa, com recurso a um questionário. Os dados foram recolhidos online, através do Google forms, no qual participaram 216 colaboradores. Os resultados mostraram que: (1) as emoções (positivas e negativas) medeiam a relação entre eventos afetivos diários (positivos e negativos) e bem-estar, e desempenho; (2) a *mindfulness* modera a relação entre emoções negativas e o bem-estar, sendo que níveis mais altos de *mindfulness* estimulam o bem-estar dos colaboradores, e; (3) a *mindfulness* modera a relação entre emoções positivas e o desempenho, na medida em que a experiência de emoções positivas, conjugada com níveis mais elevados de *mindfulness* levam a níveis mais altos de desempenho. Contudo, a *mindfulness* não teve um papel moderador, estatisticamente significativo, na relação entre emoções negativas e o desempenho, e na relação entre as emoções positivas e o bem-estar. Estes resultados mostram a importância de proporcionar condições para a ocorrência de eventos afetivos positivos no trabalho, pois estes, por si só, parecem levar a aumentos no desempenho e no bem-estar dos colaboradores. Também parece premente a inserção de estratégias de promoção de *mindfulness* no trabalho, por exemplo, através de formação ou prática diárias.

Palavras-chave: Eventos afetivos diários; Emoções; *Mindfulness*; Bem-estar Subjetivo; Desempenho; Teoria dos eventos afetivos.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um
trabalhador e o seu desempenho

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Abstract

The well-being of employees is increasingly important for organizations, as it affects their performance and, consequently, the organization. Thus, researchers have been exploring what can promote the well-being and performance of employees. The theory of affective events suggests that working conditions promote conditions for the occurrence of events which provoke emotions (positive or negative) and that, in turn, affect attitudes (e.g., satisfaction) and behaviors at work (e.g., performance). Recently, several studies have shown that mindfulness can be a relevant contribution to well-being, since it stimulates full awareness, acceptance of occurrences, and as such, it has a role in regulating emotions and behaviors. Despite its importance, there are still no studies that analyze the role of mindfulness based on the theory of affective events. Thus, this study aims to contribute to literature, namely, to analyze whether mindfulness can be a moderator within the theory of affective events. To achieve this goal, a quantitative methodology was used, using a questionnaire. The data was collected online, through Google forms, in which 216 employees participated. The results showed that: (1) emotions (positive and negative) mediate the relationship between daily affective events (positive and negative) and well-being, and performance; (2) mindfulness moderates the relationship between negative emotions and well-being, being that higher levels of mindfulness stimulate the well-being of employees, and; (3) mindfulness moderates the relationship between positive emotions and performance, in the means that the experience of positive emotions, coupled with higher levels of mindfulness lead to higher levels of performance. However, mindfulness did not play a significant moderating role in the relationship between negative emotions and performance, and the relationship between positive emotions and well-being. These results show the importance of providing conditions for the occurrence of positive affective events at work as these, by themselves, seem to lead to increases in the performance and well-being of employees. There also seems to be an urgent strategy to promote mindfulness at work, for example, through complementary training or daily practices.

Keywords: Daily affective events; Emotions; Mindfulness; Subjective well-being; Performance; Theory of affective events.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Agradecimentos

Queria em primeiro lugar agradecer à Professora Doutora Ana Junça Silva por me ter aceite como sua orientanda, por todo o carinho, acompanhamento, exigência, sabedoria e motivação para atingir os meus objetivos, transmitidos durante a realização desta dissertação e todo o apoio demonstrado durante o mestrado.

A todos os meus colegas do mestrado pela força, ajuda, partilha de conhecimento ao longo destes dois anos, em especial ao nosso colega Paulo Cabanelas.

A todos os meus amigos e família pelo apoio, força e confiança.

Por último, mas não menos importante e um agradecimento especial, aos meus pais, padrinhos, ao meu querido irmão, à Beta e ao Eduardo por toda a força, apoio, por todo o carinho, que cada um à sua maneira contribuíram não só para a conclusão desta etapa final, mas pela conclusão de todos os meus objetivos.

Um grande obrigado!

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um
trabalhador e o seu desempenho

Índice

Introdução.....	1
Enquadramento teórico.....	3
Os eventos diários no trabalho.....	3
Eventos diários e bem-estar subjetivo.....	5
Eventos diários e o desempenho dos colaboradores.....	7
O papel da <i>mindfulness</i> na relação entre eventos diários, emoções, bem-estar e <i>desempenho</i>	8
Métodos de Investigação.....	10
Participantes.....	10
Operacionalização das Variáveis.....	11
Teste de Hipóteses.....	14
Discussão de Resultados e Conclusões.....	23
Limitações e Futuras Direções.....	27
Implicações práticas.....	27
Referências Bibliográficas.....	28
Anexos.....	37
Anexo 1 – Questionário.....	38

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um
trabalhador e o seu desempenho

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Estatística descritiva e correlações entre as variáveis 13

Tabela 2 - Modelo de moderação da *mindfulness* na relação entre emoções negativas e
bem-estar 20

Tabela 3 - Modelo de moderação da *mindfulness* na relação entre emoções positivas e
o desempenho 22

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo de investigação com a *mindfulness* como variável moderadora 10

Figura 2 - Modelo de mediação das emoções positivas na relação entre os eventos diários
positivos e o bem-estar subjetivo 16

Figura 3 - Modelo de mediação das emoções positivas na relação entre os eventos diários
positivos e o desempenho 17

Figura 4 - Modelo de mediação das emoções negativas na relação entre os eventos
diários negativos e o bem-estar 18

Figura 5 - Modelo de mediação das emoções negativas na relação entre os eventos
diários negativos e o desempenho. 19

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Interação entre a *mindfulness* e as emoções negativas sobre o bem-estar.. 21

Gráfico 2 - Interação entre a *mindfulness* e as emoções positivas sobre o desempenho
..... 22

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Introdução

Atualmente, existe um elevado número de colaboradores que apresentam níveis baixos de bem-estar no trabalho. Por exemplo, nos relatórios realizados pela OCDE, estes mostram que Portugal é dos países, da União Europeia, com níveis mais baixos de bem-estar e satisfação (OECD, 2019). Também, o Instituto Nacional de Estatística (2019) referiu que o nível de felicidade dos Portugueses é baixo. Estes baixos níveis de bem-estar afetam, sem dúvida, a forma como a pessoa se sente e comporta no trabalho. Os fatores que influenciam os colaboradores, variam de pessoa para pessoa. Uma situação que prejudique negativamente um colaborador, pode não influenciar outro. Isto é, tudo depende das situações vividas anteriormente, faixa etária, entre outros fatores.

É importante, que as organizações tenham em conta o bem-estar dos colaboradores, porque, de acordo com a “*happy-productive worker thesis*” (Cropanzano, & Wright, 2001) quanto maior for o seu bem-estar, melhor será o seu desempenho. O desempenho dos colaboradores é importante, quer para as organizações, como para os colaboradores, pois estes ficam satisfeitos por conseguirem atingir os seus objetivos pessoais e profissionais, e a organização ganha uma melhor qualidade nos produtos/serviços que vende, levando a uma maior rentabilidade (Taris & Schreurs, 2009). Logo, maior será a probabilidade de as organizações conquistarem o sucesso no mercado, e assegurarem a sua rentabilidade.

Um dos fatores que parece ter impacto ao nível do desempenho são os eventos afetivos diários (Junça Silva, et al., 2020). Estes ocorrem ao longo do dia, no trabalho, e podem ser positivos ou negativos. Neste sentido, a teoria dos eventos afetivos (Weiss, & Cropanzano, 1996) propõe que as emoções no local de trabalho são desencadeadas por este tipo de eventos que, conseqüentemente, afetam os comportamentos dirigidos e as atitudes no local de trabalho (Ohly & Schmitt, 2015). Logo, é expectável que, quanto mais eventos diários positivos, mais emoções positivas o colaborador experiencia, e melhores serão as suas atitudes (e.g., satisfação) e os seus comportamentos no trabalho (e.g., desempenho).

Uma corrente de investigação recente é focada na *mindfulness*. Vários estudos têm demonstrado que esta permite que os colaboradores preservem os seus níveis de bem-estar (e.g., Hawkes, & Neale, 2020), devido à capacidade de consciencialização e aceitação do que acontece. A *mindfulness* está relacionada com um conjunto de competências aprendidas, que ajudam os colaboradores a lidar com os diferentes acontecimentos diários, e a terem maior

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

resistência ao *stress* e à pressão, tanto no local de trabalho, como na vida pessoal (Gregório & Gouveia, 2011).

Apesar da importância da *mindfulness* e dos seus benefícios para o indivíduo, já demonstrados por diversos estudos (*e.g.*, Stewart, et al., 2020), poucos têm analisado o seu impacto em contexto de trabalho. Para além disso, apesar da *mindfulness* permitir uma melhor regulação emocional, devido à consciência plena sobre o presente, ainda nenhum estudo a enquadrou na teoria dos eventos afetivos. Desta forma, este estudo pretende contribuir para o enriquecimento da literatura dos eventos afetivos no trabalho, incorporando a *mindfulness* e o seu efeito no bem-estar e desempenho. Os objetivos são: (1) analisar o efeito dos eventos diários no bem-estar e no desempenho; (2) analisar o efeito mediador das emoções (positivas e negativas) na relação entre eventos diários (positivos e negativos), bem-estar e desempenho; (3) analisar o papel moderador da *mindfulness* na relação entre as emoções (positivas e negativas) e o bem-estar, e; (4) analisar o papel moderador da *mindfulness* na relação entre as emoções (positivas e negativas) e o desempenho. Para atingir estes objetivos, foram recolhidos dados através de um questionário, colocado online, ao qual responderam 216 trabalhadores.

A dissertação será dividida em quatro secções: (1) a revisão de literatura; (2) a metodologia da investigação; (3) a análise dos resultados e; (4) a discussão dos resultados e as conclusões.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Enquadramento teórico

Os eventos diários no trabalho

A relação que os colaboradores têm com o trabalho é, cada vez mais, estudada pelos investigadores, pois esta influencia o quotidiano e as tarefas dos colaboradores (Rodrigues, 2015). O local de trabalho é importante, no dia-a-dia dos colaboradores pois, é aqui que estes passam a maior parte do tempo. A qualidade de vida no trabalho está relacionada com inúmeros fatores, sendo um deles aquilo que a pessoa experiencia, diariamente, no seu trabalho. Os eventos diários no trabalho, podem ser positivos ou negativos, e parecem ser um fator crucial para a forma como a pessoa se sente e comporta no dia-a-dia.

A teoria dos eventos afetivos (Weiss, & Cropanzano, 1996) defende que o ambiente de trabalho promove condições para a ocorrência de eventos, que provocam reações emocionais, negativas ou positivas. Estas, por sua vez, influenciam as atitudes (e.g., satisfação) e os comportamentos (e.g., desempenho) no trabalho. Estes eventos são considerados afetivos porque despoletam reações afetivas. Estas, juntamente, com as características do ambiente de trabalho, definem a satisfação dos colaboradores, assim como as suas atitudes (Paterson, & Cary, 2002).

Alguns exemplos de eventos positivos são: atingir objetivos atingidos, ou realizar tarefas que prazerosas (Junça-Silva & Caetano, 2013), entre outros. Quando os colaboradores experienciam eventos positivos, como por exemplo, o *feedback* dado sobre as tarefas realizadas, tendem a sentir emoções positivas, como por exemplo, orgulho e felicidade (Basch & Fisher, 1998), levando a comportamentos positivos no trabalho. Os eventos negativos podem passar por: receber um *feedback* negativo, ou não conseguir terminar uma tarefa atempadamente (e.g., Junça-Silva, et al., 2020). Quando os colaboradores tendem a sentir emoções negativas, como a tristeza ou o desconforto, face a determinados eventos, tendem a diminuir a produtividade, assim como o comprometimento organizacional (Domagalski & Steelman, 2005).

Segundo a teoria dos eventos afetivos (Weiss, & Cropanzano, 1996), existem dois fatores que influenciam as reações emocionais, despoletadas pelos eventos. São eles o humor, e os traços de personalidade (Weiss, & Cropanzano, 1996). De acordo com os autores, estas duas características intrínsecas irão influenciar a forma como a pessoa reage ao que lhe acontece no trabalho. Por exemplo, se uma pessoa está de mau humor tende a ter reacções mais negativas ao que lhe vai acontecendo no trabalho. Também, por exemplo, uma pessoa que tenha uma

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

elevada predisposição para o otimismo, terá tendência a ver os acontecimentos de forma mais positiva e, como tal, reagirá de maneira mais positiva ou neutra (Junça-Silva, et al., 2020).

Complementarmente, a teoria da avaliação cognitiva (Lazarus, 1991) sugere que as emoções são afetadas pela avaliação que o indivíduo faz do evento. Ou seja, mais importante do que o evento *per se*, é a avaliação feita pelo indivíduo ao que lhe aconteceu. De acordo com Lazarus (1991) a avaliação cognitiva pode ser dividida em duas partes: a avaliação primária e a avaliação secundária. A avaliação primária está relacionada com a atribuição de sentido ao evento (e.g., bom *versus* mau), e a interpretação da importância do acontecimento e do significado que tem para a pessoa. A avaliação cognitiva secundária ocorre se o evento tiver sido avaliado como importante, na avaliação primária, e determina as estratégias comportamentais e as respostas que o indivíduo tem em relação a esse acontecimento (Lazarus 1991). Assim, o mesmo acontecimento pode despoletar diferentes emoções no mesmo indivíduo, e de indivíduo para indivíduo, pois a emoção depende da avaliação feita ao evento. Desta forma, o modo como a pessoa avalia os acontecimentos, influencia a experiência de emoções, que podem surgir com maior ou menor intensidade, tendo sempre em conta os antecedentes aos eventos, por exemplo, o local de trabalho, a liderança ou mudanças organizacionais (Domagalski & Steelman, 2005).

Os eventos diários afetam o bem-estar das pessoas, sejam estes eventos de carácter positivo ou negativo (Junça-Silva, & Caetano, 2013). De um modo geral, estes eventos podem ocorrer: (1) sistematicamente, ou seja, quando os colaboradores estão sempre nas mesmas situações, ou; (2) esporadicamente. Os eventos afetivos podem estarem relacionados com: (1) as organizações internamente, por exemplo, o ambiente e o trabalho de equipa, e; (2) com a envolvente externa às organizações que condiciona o seu ambiente interno. A este respeito podemos considerar a economia, a política e as negociações internacionais (Ashton-James, & Ashkanasy, 2008).

Quando há um rácio positivo de eventos diários, ou seja, quando o indivíduo experiencia mais eventos diários positivos comparativamente aos eventos negativos, isso tende, não só a estimular o seu bem-estar, mas também a amortecer os efeitos penalizadores dos eventos negativos (Ohly & Schmitt, 2015). Isto acontece porque os eventos positivos, ao desencadarem emoções positivas, estimulam o bem-estar e anulam a fadiga que os colaboradores podem vir a sentir (Junça-Silva, Caetano, & Rueff-Lopes, 2017).

Desta forma, de acordo com a teoria dos eventos afetivos, e com os estudos já realizados, é expectável que:

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Hipótese 1a) Os eventos positivos predizem, positiva e significativamente, as emoções positivas.

Hipótese 1b) Os eventos negativos predizem, negativa e significativamente, as emoções negativas.

Eventos diários e bem-estar subjetivo

A felicidade é valorizada e vivida por cada pessoa, é considerada uma motivação fundamental na vida humana e inquestionável no que diz respeito ao bem-estar (Novo, 2005). Desde a idade grega que os filósofos têm procurado compreender e definir a felicidade. A felicidade tem assim diferentes formas de definição. O filósofo Democrático defendia que as pessoas eram felizes consoante as situações por elas vividas. Filósofos como Aristóteles, Platão e Sócrates, por exemplo, defendiam que a felicidade estava relacionada com a posse de um maior número de bens (e.g., Diener, Scollon, & Lucas, 2009). Existem duas correntes de investigação sobre o bem-estar: o hedonismo, no qual surge o conceito de bem-estar subjetivo (e.g., Diener, 1984), e o eudaimonismo, no qual emerge o conceito de bem-estar psicológico (e.g., Ryff, 1989). Para este estudo irei focar-me na corrente hedónica, ou seja, no bem-estar subjetivo, pois é aquele que é mais influenciado pelos eventos (e.g., Junça-Silva, & Caetano, 2013).

O bem-estar subjetivo é composto por duas componentes: uma afectiva e uma cognitiva (Diener, 1984). A componente afetiva diz respeito à experiência de emoções positivas, e à ausência ou baixa frequência de emoções negativas. A componente cognitiva refere-se à satisfação dos indivíduos com a vida (Diener, 1984), ou seja, está relacionado com a forma como as pessoas avaliam os diversos momentos da sua vida. Assim, pode dizer-se que um indivíduo é feliz, quando faz uma avaliação positiva da sua vida, e quando o rácio de emoções é positivo (i.e., quando experiencia mais emoções positivas comparativamente às emoções negativas). Quando o nível de satisfação é alto, existe uma maior presença de emoções positivas e uma tendência para a baixa frequência de emoções negativas na avaliação global da satisfação com a vida (Freire & Tavares, 2011). A presença de emoções negativas está associada a doenças, como a depressão ou o stress ocupacional (Freire & Tavares, 2011). Como tal, o bem-estar subjetivo é considerado um indicador de qualidade de vida (e.g., Diener, 1994; Siqueira & Padovam, 2008).

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Como já foi referido, o bem-estar subjetivo está alicerçado na forma como cada indivíduo avalia a sua vida (Diener, Pressman, Hunter, & Delgado-Gil, 2017). Mas, Diener (1994) considera que este construto é uma construção a longo prazo, pois existem consistências inter-situacionais e estabilidades temporais. Esta avaliação está relacionada com o mal-estar, pois este faz com que aumente o autofoco e a autoavaliação (De Carlo, et al., 2014). Para além disso, esta avaliação é realizada de acordo com os valores, as necessidades, as expectativas e as crenças de cada um (Diener, 1994; Novo, 2005). Diener (1994) defende ainda que o bem-estar é subjetivo porque depende da experiência do indivíduo. Por exemplo, a satisfação com a vida pode ter diferentes significados e estar relacionados com múltiplos fatores como por exemplo, as relações ou o trabalho (Diener, 1994).

O ser humano está constantemente a realizar avaliações dos momentos que ocorrem no seu dia-a-dia, uns recordam com mais frequência lembranças positivas e outros lembranças mais negativas, estas lembranças não acontecem apenas no sobre acontecimentos do presente, mas ao longo da vida (Demirli, Turkmen, & Arik, 2015; Diener, 1994). Quando as lembranças são positivas, isso tende a levar a pessoa a experienciar emoções, também elas positivas, como a diversão e satisfação. Por outro lado, quando as lembranças são negativas, as pessoas tendem a experienciar emoções negativas, como por exemplo, a raiva, a tristeza, o *stress* ou a preocupação. Quando estas avaliações são realizadas com frequência, existe uma maior probabilidade de haver problemas psicológicos, sociais e comportamentais (Demirli, Turkmen, & Arik, 2015).

Como foi dito anteriormente, o bem-estar subjetivo é influenciado por diversos fatores, como as características da personalidade e os acontecimentos que as pessoas experienciam ao longo da vida, seja na sua vida pessoal, seja na sua vida profissional (Diener, Oishi, & Lucas, 2003). Quando as pessoas experienciam mais emoções positivas, tendem, naturalmente, a apresentar níveis mais altos de bem-estar (Junça-Silva, Caetano, & Lopes, 2017). As emoções positivas, no local de trabalho, parecem estimular o desempenho. Por isso, pode dizer-se que o bem-estar está relacionado com o desempenho (Taris & Schreurs, 2009). Por exemplo, vários estudos têm mostrado que as emoções positivas, levam a melhorias no bem-estar, o que por sua vez, melhora a criatividade e a flexibilidade, pois permite uma melhoria da atenção plena sobre as tarefas a realizar (e.g., Junça-Silva, Caetano, & Lopes, 2017). Por exemplo, o *feedback* transmitido com regularidade por parte das chefias, faz com que os colaboradores sintam emoções positivas no trabalho, tais como felicidade, orgulho e entusiasmo (Basch & Fisher, 1998).

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Por outro lado, quando os colaboradores, no local de trabalho, experienciam mais emoções negativas do que positivas, tendem a estar insatisfeitos, e o seu bem-estar tende a diminuir (De Carlo, et al., 2014). Um colaborador que esteja preocupado com algo, no seu local de trabalho, leva a que este sinta uma preocupação emocional, o que por sua vez, influencia o seu bem-estar, de forma negativa (Basch & Fisher, 1998).

Assim, é esperado que:

Hipótese 2a)

As emoções positivas medeiam a relação entre eventos positivos e o bem-estar.

Hipótese 3a)

As emoções negativas medeiam a relação entre os eventos negativos e o bem-estar.

Eventos diários e o desempenho dos colaboradores

As práticas de Gestão de Recursos Humanos nas organizações se estiverem adaptadas aos objetivos organizacionais, melhora o desempenho dos colaboradores (Guest, 2011). Para as organizações é importante que o desempenho dos colaboradores se mantenha elevado, pois este leva ao sucesso de toda a organização e eleva também os níveis de satisfação do colaborador (Jayaweera, 2015).

O desempenho está relacionado com o conjunto de ações e comportamentos que os colaboradores realizam para atingir os objetivos relevantes para as organizações (Bendassolli, 2017). O desempenho tem duas componentes: o desempenho de tarefa e o desempenho de contexto (Campbell et al., 1993). O desempenho de tarefa está relacionado com as ações que suportam a realização das funções dentro da organização, isto é, a competência dos colaboradores para desempenhar as tarefas inerentes à sua função (Bendassolli, 2017; Borman & Motowidlo, 1993). O desempenho contextual está relacionado com todas as ações que não foram previstas para a realização da tarefa (Bendassolli, 2017), mas que, de alguma forma, auxiliam a organização no cumprimento dos seus objetivos. O principal pressuposto é que os trabalhadores contribuam com a sua eficácia individual ao adotarem comportamentos que não estão intrínsecos às suas funções. Assim os colaboradores podem facilitar ou dificultar os esforços para atingir os objetivos organizacionais (Borman & Motowidlo, 1993).

O desempenho é afetado por diversos fatores, como é o caso dos fatores psicossociais. Os fatores psicossociais são os fatores que estão associados a situações laborais, assim como, a organização de trabalho, a hierarquia, a realização da tarefa e o meio ambiente, entre outros.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Estes fatores podem favorecer ou prejudicar o desempenho no local de trabalho, o que por sua vez, pode prejudicar a saúde e o bem-estar (Jiménez, 2011; Gil-Monte, 2009, 2012; Rios, 2008).

Para além destes fatores, o desempenho é afetado por eventos diários ocorridos no trabalho, como por exemplo, o *feedback* dado aos colaboradores (Jayaweera, 2015; Kong & Ho, 2016), os micro-comportamentos dos líderes que podem desencadear confiança ou desconfiança e, ao mesmo tempo, influenciar o desempenho (Mo & Shi, 2017); o não cumprimento de objetivos (Bohle, Chambel, Medina, & Cunha, 2018); ou a realização de tarefas prazerosas (Junça-Silva, et al., 2020). Os eventos diários influenciam o desempenho porque despoletam reações emocionais, que influenciarão os comportamentos. As emoções positivas dos colaboradores ajudam os colaboradores a enfrentar situações adversas, a serem mais proactivos e resilientes, e auxiliam também a ficarem menos propensos a situações de *stress* e mais dispostos desenvolverem relações sociais que aumentam o desempenho (Rego, 2009). Se os colaboradores experienciam mais emoções positivas, são mais produtivos e tendem a ter maior capacidade para analisar novas experiências e oportunidades (Rego, 2009).

Assim, é esperado que:

Hipótese 2b) As emoções positivas medeiam a relação entre eventos positivos e o desempenho;

Hipótese 3b) As emoções negativas medeiam a relação entre os eventos negativos e o desempenho;

O papel da *mindfulness* na relação entre eventos diários, emoções, bem-estar e desempenho

Existem duas vertentes na tradição de investigação sobre a *mindfulness*. A primeira remete para uma prática de meditação budista (Walach, Buchheld, Butenmuller, Kleinknecht, & Schmidt, 2006). A vertente budista defende que a *mindfulness* é realizada de modo formal e informal e que, com esta prática, o momento presente é aproveitado sem serem realizados julgamentos (Pirson, Langer, Bodner, & Zilcha, 2012). A segunda vertente da *mindfulness*, é uma vertente denominada socio-cognitiva, e defende que a *mindfulness* predispõem as pessoas a terem uma mentalidade aberta, desenvolve a capacidade de construção de diversas categorias de interpretação da realidade, permite resolver problemas e fomenta a adaptação em situações de mudança (Langer, 1989). Ao longo da presente dissertação, focar-me-ei nesta vertente pois é aquela que tem uma melhor aplicabilidade à realidade organizacional.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

A *mindfulness* permite promover uma maior consciencialização das experiências vividas, possibilitando a capacidade de se permanecer focado no presente e aceitando, evitando por isso reações emocionais menos boas ou inadequadas (Carson, Carson, Gil, & Baucom, 2004). De acordo com as práticas utilizadas por cada um e as experiências desta prática, pode haver diferentes perspetivas em relação ao mesmo acontecimento (Dane & Brummel, 2014).

A *mindfulness* é composta por três elementos: (1) a intenção, (2) a atenção, e; (3) a atitude (Shapiro, Oman, Thoresen, Plante, & Flinders, 2008). A intenção é o motivo pelo qual alguém está com atenção. A atenção está relacionada com o momento no qual a pessoa está a tomar a atenção e, por último, a atitude relata o modo como alguém está a tomar atenção (Shapiro, Oman, Thoresen, Plante, & Flinders, 2008).

As pessoas que praticam *mindfulness* têm a vantagem de sentir, com mais facilidade, emoções positivas, como por exemplo, satisfação, orgulho, alegria, entusiasmo, entre outras. Estas pessoas tendem a experimentar menos emoções negativas, tais como, ansiedade, preocupação, medo, raiva, entre outras que prejudicam o bem-estar (Dane & Brummel, 2014; Keng, Smoski, & Robins, 2011). As práticas de *mindfulness* estão ligadas a emoções e sentimentos positivos e, conseqüentemente, permitem uma melhoria do desempenho, pois o colaborador melhora a sua atenção ao exercer as suas tarefas (Kersemakers, et al., 2018).

A *mindfulness* ajuda a adaptar as atitudes ao momento, mesmo quando surgem eventos diários negativos. As pessoas *mindful* tendem a resolver os problemas com maior perspicácia (Petchsawang & McLean, 2017) e a terem maior saúde e bem-estar (Ramos & Gonçalves, 2017). Muitas tarefas causam pressão aos colaboradores. Mas, a *mindfulness* permite que os colaboradores tenham uma maior consciência das tarefas que executam, criam objetivos mais modestos e realistas e fomenta a cooperação. A *mindfulness* ajuda ainda a manter a calma em situações mais difíceis, propicia condições para as pessoas criarem mais ligações positivas com os colegas (Hunter & McCormick, 2008), reduzindo o nível de *stress* (Dane & Brummel, 2014), ao mesmo tempo que, melhora o ambiente da organização. A *mindfulness* também está associada a níveis mais elevados de desempenho, como é o caso da criatividade, da inovação e da aprendizagem, assim como estimula a melhor adaptação a novas tarefas e a maior receptividade a ordens dos superiores (Pirson, Langer, Bodner, & Zilcha, 2012),

Apesar da sua relevância para os eventos diários, ainda não há estudos que analisem o papel da *mindfulness* dentro da teoria dos eventos afetivos. Desta forma, com base na literatura sobre a *mindfulness*, espera-se que:

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Hipótese 4a)

A *mindfulness* modera a relação entre emoções positivas e o bem-estar, de tal forma que, níveis mais elevados de *mindfulness* estimulam níveis mais altos de bem-estar.

Hipótese 4b)

A *mindfulness* modera a relação entre as emoções negativas e o bem-estar, de tal forma que, níveis mais elevados de *mindfulness* estimulam níveis mais altos de bem-estar.

Hipótese 5a)

A *mindfulness* modera a relação entre emoções positivas e o desempenho, de tal forma que, níveis mais elevados de *mindfulness* estimulam níveis mais altos de desempenho.

Hipótese 5b)

A *mindfulness* modera a relação entre as emoções negativas e o desempenho, de tal forma que, níveis mais elevados de *mindfulness* estimulam níveis mais altos de desempenho.

Resumindo, com base na revisão de literatura, foi proposto o seguinte modelo de investigação:

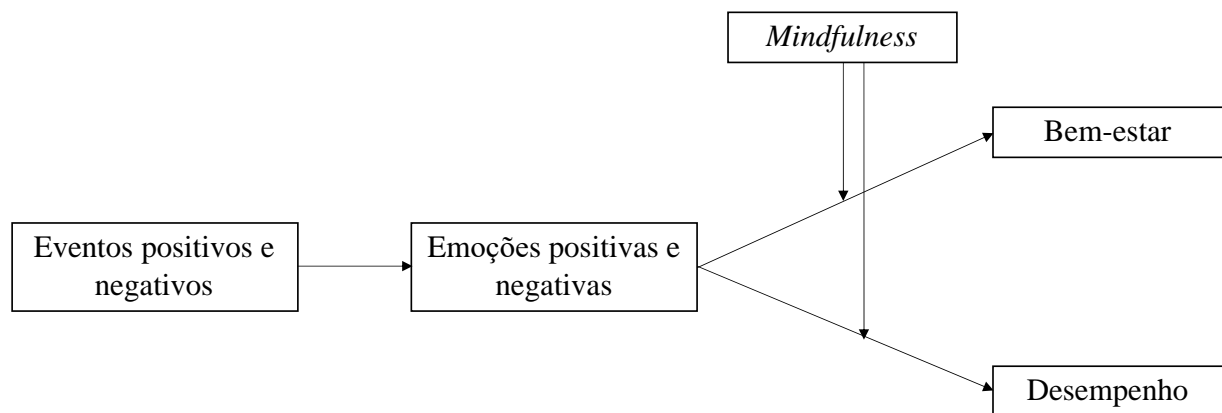


Figura 1 – Modelo de investigação com a *mindfulness* como variável moderadora

Métodos de Investigação

Com o objetivo de testar as hipóteses mencionadas anteriormente foi utilizado o método quantitativo, no qual se aplicou um questionário online, a 216 trabalhadores de vários setores.

Participantes

Participaram neste estudo 216 indivíduos, e a taxa de resposta do questionário foi de 100%.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Dos 216 participantes, 160 (74%) eram do sexo feminino e 56 (26%) do sexo masculino. A idade média dos indivíduos foi de 29 anos ($DP = 8.82$). Em relação às habilitações literárias dos participantes, a maioria (56.9%) tinha o grau de licenciatura, seguido de 27.3% que detinham o ensino secundário (12º ano) e, por fim, 15.7% tinham o grau de mestre ou superior. Em média, os participantes estavam a trabalhar na sua empresa há quatro anos ($DP = 6.73$).

Operacionalização das Variáveis

Para medir os *eventos diários*, foi utilizada a escala de acontecimentos diários no trabalho, desenvolvido por Junça Silva, Caetano e Rueff Lopes (2020). Esta escala tem como objetivo quantificar o número de eventos, positivos e negativos, no dia em que o indivíduo respondeu ao questionário. Assim, a escala divide-se em duas subescalas: a de eventos positivos e a de eventos negativos. No que diz respeito aos eventos positivos, a escala era composta por oito itens (e.g., “As pessoas ao meu redor estavam de bom humor”, “Recebi feedback positivo acerca do meu desempenho”). Esta sub-escala apresentou uma boa consistência interna, com um alfa de *Cronbach* de .78. Em relação à sub-escala dos eventos negativos, esta era composta por 10 itens (“Tive dificuldades em priorizar o meu trabalho”, “Senti desconforto físico”, “Cheguei atrasado(a) ao trabalho”). Esta sub-escala apresentou uma boa consistência interna, com um alfa de *Cronbach* de .79. A resposta aos itens foi dada através de uma escala de likert de cinco pontos, variando entre “Nunca”, “uma vez”, “duas vezes”, “três vezes” e “quatro vezes ou mais”. No geral, a escala apresentou uma boa consistência interna ($\alpha = .79$).

Para medir a *mindfulness*, utilizei a escala de *mindfulness* de Brown e Ryan (2003). O objetivo principal da mesma, assenta no alcance e medição do aspeto central da experiência da *mindfulness*, tal como a atenção ao momento presente e a consciência do que acontece. Esta escala é composta por 15 itens. Alguns exemplos de itens são: “Eu posso sentir uma emoção e só ter noção disso algum tempo depois”, “Para mim, é difícil estar focado no que está a acontecer no presente.”, “Eu faço as minhas atividades à pressa sem prestar muita atenção a elas”. A escala de resposta é uma escala de likert de cinco pontos (1 - nunca e 5 – sempre). Este fator apresentou um alfa de *Cronbach* de .86, o que significa que existe consistência interna e que se pode proceder à análise de forma confiável.

Para medir as *emoções* foi utilizada a PANAS (*Positive and Negative Affect Scale*) de Watson, Clark e Tellegen (1988). Estas foram medidas através de 10 itens, dos quais cinco diziam respeito às emoções positivas (e.g., “Inspirado”, “Ativo”, “Interessado”) , e os outros cinco às emoções negativas (e.g., “Perturbado”, “Irritado”, “Nervoso”). As respostas à escala

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

foram dadas numa escala de Likert de cinco pontos, em que 1 significa nunca e o cinco significa sempre. A escala de emoções positivas apresentou um alfa de *Cronbach* de .80 e a escala das emoções negativas apresentou um alfa de *Cronbach* de .82. No geral, o α foi .81, o que significa que a escala apresenta um nível de confiabilidade elevado.

Para medir o *desempenho* utilizou-se a escala de desempenho de Abramis (1994). Esta escala é composta por seis itens, como por exemplo “Eu consigo planear o meu trabalho de forma a estar feito a tempo”, “Eu mantenho em mente os resultados que teria de atingir no trabalho”, “Eu sou capaz de separar os problemas principais dos problemas secundários no trabalho”. A resposta aos itens foi dada através de uma escala de likert de cinco pontos em que o um significa nunca e o cinco sempre. Esta apresentou um alfa de *Cronbach* de .86., ou seja, um bom nível de confiabilidade.

Para medir o *bem-estar* foi utilizada a escala de satisfação com a vida desenvolvida por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985). Esta permite medir o nível de satisfação global com a vida, e é composta por cinco itens (e.g., “Estou satisfeito com a minha vida”, “Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada”). À semelhança das escalas anteriores, para esta também foi utilizada uma escala de likert de cinco pontos (e – discordo totalmente e 5 – concordo totalmente). Esta escala apresentou um bom nível de confiabilidade, isto é, um alfa de *Cronbach* de .88.

Foram ainda pedidos *dados sociodemográficos* para caracterização da amostra em estudo, nomeadamente, o sexo, idade, habilitações e antiguidade da organização.

Procedimento

O questionário foi partilhado com os participantes através da plataforma *Google Forms* https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfdJjlm8eMw34YPfMa1m_9bZvltRKySEoNCm_wIQKsrOFUcdBw/viewform. Era pedido ao participante que respondesse a um questionário, no âmbito da dissertação de mestrado, acerca dos acontecimentos diários no trabalho. No pedido era ainda assegurada a confidencialidade e o anonimato das respostas dos participantes. A participação dos participantes foi totalmente voluntária.

O método de amostragem utilizado foi o não probabilístico, por conveniência, uma vez que o questionário foi partilhado por colegas de trabalho, por email, e nas redes sociais, como o LinkedIn. A resposta a este questionário foi confidencial e voluntária.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Foram realizadas diversas análises descritivas ao conjunto de dados recolhidos, por exemplo, à idade, nível académico, antiguidade na organização atual, entre outras. Em relação aos resultados, realizei a estatística descritiva das variáveis do estudo. Para poder verificar as associações existentes entre elas, foi realizada a análise das correlações de *Pearson*, também foram conduzidas diversas regressões lineares múltiplas para testar as hipóteses H1 e, para testar as hipóteses de mediação (H2 e H3), recorri ao SPSS, com recurso à macro PROCESS (modelo 4; Hayes, 2018). Por fim, para testar a hipótese de mediação moderada, recorri ao SPSS, nomeadamente, à macro PROCESS (modelo 14, Hayes, 2018).

Análise de Resultados

Para garantir a qualidade dos dados e também da sua confiabilidade realizaram-se várias análises preliminares, procurou-se saber se existiam *outliers*. Para além disso, foi avaliada a normalidade de cada variável e observados os seus respetivos histogramas. Foi realizada uma análise fatorial para cada construto e calculada a consistência interna dos respetivos itens.

Estatística descritiva

Com o objetivo de perceber a relação entre as variáveis, foram analisadas as correlações de *Pearson* entre as variáveis em estudo. Estas, juntamente com as médias, estão identificadas na tabela 1.

Podemos observar que, a variável com a média mais baixa são as emoções negativas ($M = 2.02$), e com a média mais alta o desempenho ($M = 3.98$). Em relação às correlações, podemos observar que todas as variáveis apresentam correlações estatisticamente significativas, e na direção esperada, à exceção dos eventos negativos que não apresentam uma relação com as emoções positivas ($r = -.10, ns$) e com os eventos positivos ($r = -.12, ns$). Também, as emoções negativas não se correlacionam significativamente com as emoções positivas ($r = -.07, ns$).

Tabela 1 - Estatística descritiva e correlações entre as variáveis

	<i>Média</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6
1. <i>Mindfulness</i>	2.49	.59	1					
2. Desempenho	3.98	.51	-.306**	1				

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

3. Emoções Positivas	3.53	.71	-.208**	.455**	1		
4. Emoções Negativas	2.02	.81	.397**	-.148*	-.07	1	
5. Eventos Positivos	2.2	.77	.220**	.300**	.537**	-.290**	1
6. Eventos Negativos	1.1	.65	.403**	-.252**	-.102	.479**	-.126

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Teste de Hipóteses

Ao realizar a análise dos dados, percebemos que todos os pressupostos da regressão linear múltipla foram verificados: a regressão linear nos coeficientes, está corretamente específica e tem uma componente residual; o valor esperado dos resíduos é zero $E(\epsilon_i)=0$; as variáveis preditoras são não correlacionadas com os resíduos: $Cov(\epsilon_i, X)=0$; existe ausência de correlação entre os resíduos: $Cov(\epsilon_i, \epsilon_j)=0, i \neq j$; a variância dos resíduos é constante: $Var(\epsilon_i)=\sigma^2$ (homocedasticidade); a normalidade dos resíduos: $\epsilon_i \cap N(0, \sigma^2)$; e existência de níveis de correlação baixos (aceitáveis) entre as variáveis independentes (multicolinearidade).

Hipótese 1a e 1b

A hipótese 1a pressupõe que os eventos positivos predizem, positiva e significativamente, as emoções positivas. Através da regressão linear, foi possível obter os seguintes resultados: $F_{(1,214)} = 86.77, p < .001$ com $R^2 = .28$. Desta forma, existe suporte para afirmar que, nesta análise, os eventos diários positivos prediziam, significativamente, as emoções positivas. O coeficiente obtido, $b = .49, t_{(1,214)} = 9.315$ com $p < .001$, significa que quando ocorre o aumento de 1 unidade da variável eventos positivos, o rácio das emoções tende a aumentar 49%. Assim, a h1a foi confirmada pelos dados.

A hipótese 1b presume que os eventos negativos predizem, negativa e significativamente, as emoções negativas. Através da regressão linear, foi possível obter os seguintes resultados: $F_{(1,214)} = 63.57, p < .001$ com $R^2 = .22$. Desta forma, existe suporte para afirmar que, nesta análise, os eventos negativos prediziam, significativamente, as emoções negativas. O coeficiente obtido, $b = .59, t_{(1,214)} = 7.973$ com $p < .001$, significa que quando ocorre o

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

aumento de 1 unidade da variável eventos negativos, o rácio das emoções tende a aumentar 59%. Assim, a H1b foi confirmada pelos dados.

Hipóteses de mediação: Hipóteses 2 e 3

Para testar as hipóteses 2 e 3, conduziram-se quatro mediações através do SPSS, com o recurso à macro PROCESS (Hayes, 2018), modelo 4. O PROCESS testa a mediação através de uma análise do efeito indireto com o recurso ao método *bootstrap* com 5000 amostras corrigidas. Através da análise dos intervalos de confiança, é possível evitar problemas do poder do efeito indireto, proveniente da distribuição da amostra, como é o caso de amostras assimétricas (MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004).

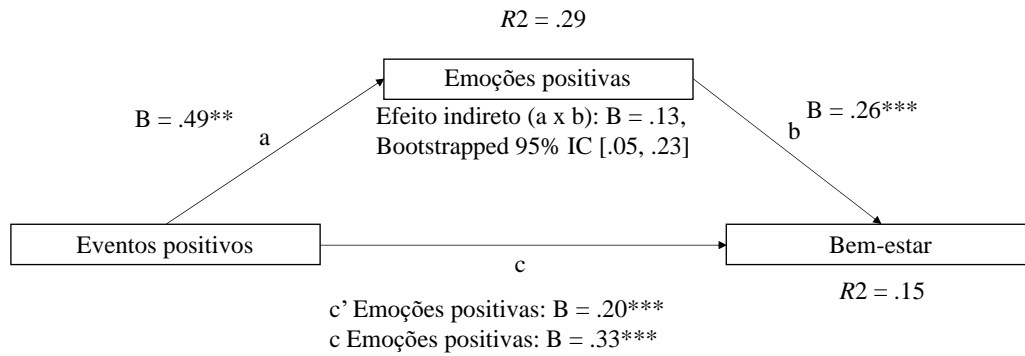
De acordo com Preacher & Hayes (2004), uma mediação existe quando a variável independente (X = eventos diários – positivos e negativos) influencia a variável dependente (Y = bem-estar e desempenho) através de uma variável mediadora (M = emoções: positivas e negativas). O efeito total de X em Y representa o efeito total (c). O efeito direto de X em Y depois de adicionada a variável mediadora (M) é o c' . O efeito de X em M é o efeito a , e o efeito de M em Y (controlando o efeito de X) é o efeito b . O efeito indireto entre Y e X é definido como o efeito ab . Na maioria dos casos, o efeito indireto (ab) representa a diferença entre c e c' e, como tal, o efeito total (c) pode ser calculado como a soma de c e ab . Em regra, estamos perante uma mediação parcial, quando o valor do efeito indireto (ab) é inferior ao valor do efeito total (c) com o mesmo sinal.

Hipótese 2a

A hipótese 2a pressupunha a existência de um efeito indireto dos eventos diários positivos sobre o bem-estar subjetivo através das emoções positivas.

Como referi anteriormente, através do recurso ao PROCESS (modelo 4) testei a H2a. Os resultados demonstraram que o efeito indireto dos eventos diários positivos sobre o bem-estar através das emoções positivas foi .13 ($p < .05$), com IC 95% [.05, .23], indicando, por isso, um efeito de mediação significativo. Como se pode ver pela figura 2, a relação entre eventos diários positivos e as emoções positivas (a ; $B = .49, p < .01$), a relação entre as emoções positivas e bem-estar (b ; $B = .26, p < .01$), e o efeito indireto entre os eventos diários positivos e o bem-estar (c' ; $B = .20, p < .01$). O efeito total (c ; $B = .33, p < .01$) entre os eventos diários positivos e o bem-estar também se mostrou significativo. Assim, a H2a foi suportada pelos dados, apesar de estar perante uma mediação parcial.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho



*** $p < .01$ (coeficientes de regressão não padronizados com 5000 Bootstrapped Samples)

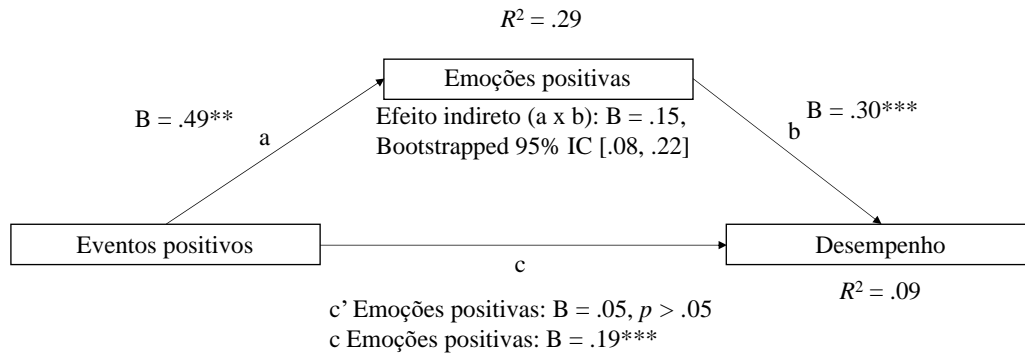
Figura 2 - Modelo de mediação das emoções positivas na relação entre os eventos diários positivos e o bem-estar subjetivo

Hipótese 2b

A hipótese 2b pressupunha a existência de um efeito indireto dos eventos diários positivos sobre o desempenho através das emoções positivas.

Como na hipótese anterior, recorri ao PROCESS (modelo 4) para testar a H2b. De acordo com os resultados, o efeito indireto dos eventos diários positivos sobre o desempenho através das emoções positivas foi .15 ($p < .05$), com IC 95% [.08, .22], indicando, por isso, um efeito de mediação significativo. A relação entre eventos diários positivos e as emoções positivas (a ; $B = .49$, $p < .01$) e a relação entre o emoções positivas e desempenho (b ; $B = .30$, $p < .01$) são significativas. Contudo, o efeito indireto entre os eventos diários positivos e o desempenho (c' ; $B = .05$, $p > .05$) não se mostrou significativo. No entanto, o efeito total (c ; $B = .19$, $p < .01$) entre os eventos diários positivos e o desempenho também se mostrou significativo (ver figura 3), revelando por isso uma mediação total. Assim, a H2b foi suportada pelos dados.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho



*** $p < .01$ (coeficientes de regressão não estandardizados com 5000 Bootstrapped Samples)

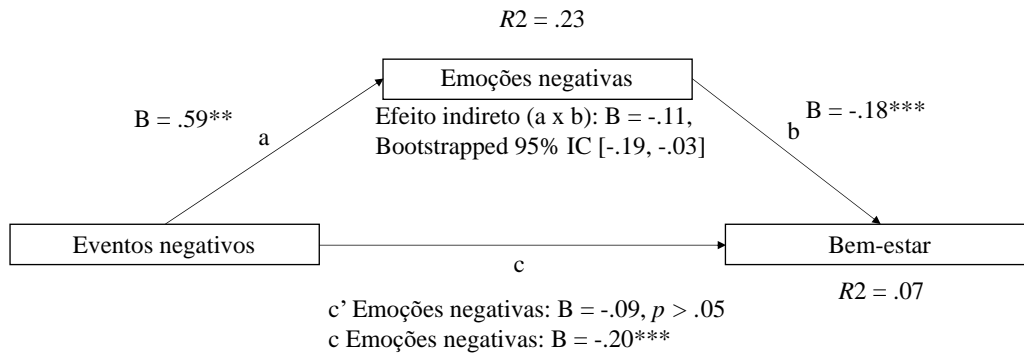
Figura 3 - Modelo de mediação das emoções positivas na relação entre os eventos diários positivos e o desempenho

Hipótese 3a

A hipótese 3a pressupunha a existência de um efeito indireto dos eventos diários negativos sobre o bem-estar através das emoções negativas.

Esta hipótese foi testada com uma nova mediação através do PROCESS, modelo 4 (Hayes, 2018). Os dados mostraram que o efeito indireto entre os eventos diários negativos e o bem-estar através das emoções negativas foi -0.11 , com IC 95% $[-0.19, -0.03]$, revelando, como tal, um efeito de mediação significativo. A figura 4 mostra que a relação entre eventos diários negativos e as emoções negativas (*a*; $B = .59, p < .01$), a relação entre emoções negativas e bem-estar (*b*; $B = -.18, p < .01$) e o efeito total (*c*; $B = -.20, p < .05$) entre eventos diários negativos e bem-estar são significativos. Contudo, o efeito indireto (*c'*; $B = -.09, p > .05$) não mostrou ser significativo, revelando, como tal, um efeito de mediação total. Assim, a H3a também foi suportada pelos dados.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho



*** $p < .01$ (coeficientes de regressão não estandardizados com 5000 Bootstrapped Samples)

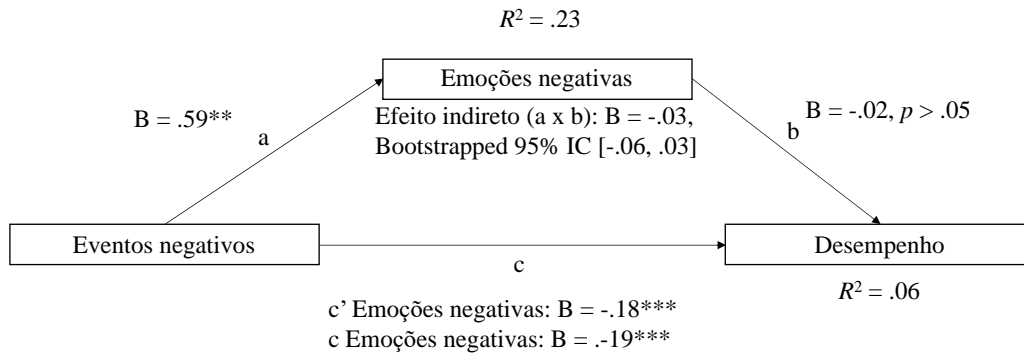
Figura 4 - Modelo de mediação das emoções negativas na relação entre os eventos diários negativos e o bem-estar

Hipótese 3b

A hipótese 3b pressupunha a existência de um efeito indireto dos eventos diários negativos sobre o desempenho através das emoções negativas.

À semelhança das hipóteses anteriores, recorri ao PROCESS (modelo 4) para testar a H3b. Os resultados mostraram que o efeito indireto dos eventos diários negativos sobre o desempenho através das emoções negativas foi $-.03$ ($p > .05$), com IC 95% [-.06, .03], indicando, não haver um efeito de mediação significativo. Apenas a relação entre eventos diários negativos e as emoções negativas (a ; $B = .59, p < .01$), o efeito indireto (c' ; $B = -.18, p < .01$), e o efeito total (c ; $B = -.19, p < .01$) entre os eventos diários negativos e o desempenho revelaram ser significativos. A relação entre o emoções negativas e desempenho (b ; $B = -.02, p > .05$) também não se mostrou significativa. Assim, a H3b não foi suportada pelos dados.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho



*** $p < .01$ (coeficientes de regressão não estandardizados com 5000 Bootstrapped Samples)

Figura 5 - Modelo de mediação das emoções negativas na relação entre os eventos diários negativos e o desempenho.

Hipóteses 4

A hipótese 4a pressupunha que o efeito indireto dos eventos diários positivos e o bem-estar através das emoções positivas seria dependente da moderação da *mindfulness*.

Para testar esta hipótese, a moderação do modelo de mediação, dividiu-se a análise em duas partes. Primeiro, testou-se o efeito de moderação da *mindfulness* na relação entre emoções positivas e o bem-estar. Esta análise foi feita com recurso ao PROCESS, modelo 1 (Hayes, 2018).

A primeira análise revelou um efeito de interação não significativo entre a *mindfulness* e as emoções positivas ($B = .01, \beta = .07, \Delta R^2 = .00, p > 0.05$). Logo, não faz sentido continuar a análise para o modelo 14 (PROCESS). Assim, a H4a não foi suportada pelos dados. No entanto, e apesar da *mindfulness* não interagir com as emoções positivas para predizer o bem-estar, esta tem um efeito direto significativo ($B = -.16, \beta = .07, p < .05$).

A hipótese 4b pressupunha que o efeito indireto dos eventos diários negativos e o bem-estar através das emoções negativas seria dependente da moderação da *mindfulness*.

Assim, como referi anteriormente, para testar esta hipótese, a moderação do modelo de mediação, dividi a análise em duas partes. Primeiro, testei o efeito de moderação da *mindfulness* na relação entre emoções negativas e o bem-estar. Esta análise foi feita com recurso ao PROCESS, modelo 1 (Hayes, 2018). Depois, e com base nas sugestões de Hayes & Rockwood (2017), testou-se o modelo completo (através do PROCESS, modelo 14).

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

A análise inicial da moderação revelou um efeito de interação significativo entre a *mindfulness* e as emoções negativas ($B = -.30, \beta = .07, \Delta R^2 = .06, p < 0.01$). Assim, os resultados mostraram que, para as pessoas com elevados níveis de *mindfulness*, muitas emoções negativas levam a um aumento do bem-estar ($B = -.29, \beta = .06, p < .01, IC\ 95\% [-.41, -.16]$). Contudo, esta relação não se mostrou significativa para quem tem baixos ($B = .06, \beta = .08, p > .05, IC\ 95\% [-.10, .22]$) e médios níveis de *mindfulness* ($B = -.11, \beta = .06, p > .05, IC\ 95\% [-.23, .00]$).

Subsequentemente, foi-se analisar o modelo 14 do PROCESS, para testar o modelo completo. Os resultados revelaram que o índice associado à moderação da mediação foi $-.18$, com um IC a 95% $[-.27, -.06]$.

A interação significativa indica que o efeito indireto varia consoante os diferentes níveis da variável moderadora, neste caso, a *mindfulness*. Assim, a h4b foi suportada pelos dados. O efeito indireto é significativo quando a *mindfulness* apresenta níveis elevados ($B = -.17, \beta = .04, p < .01, IC\ 95\% [-.25, -.08]$). A mediação deixa de ser significativa quando a *mindfulness* é baixa ($B = .03, \beta = .05, p > .05, IC\ 95\% [-.07, .14]$) ou média ($B = -.06, \beta = .04, p > .05, IC\ 95\% [-.14, .01]$). A tabela 2 apresenta os resultados.

Tabela 2 - Modelo de moderação da *mindfulness* na relação entre emoções negativas e bem-estar

<i>Mindfulness</i>	<i>B</i>	(<i>ES</i>)	IC 95% (baixo) L	IC 95% (alto) U
Bem-estar				
-1 <i>DP</i>	.03	.05	-.07	.14
<i>M</i>	-.06	.04	-.14	.01
+1 <i>DP</i>	-.17	.04	-.25	-.08
<i>R</i> ²	.15**			

Nota. Coeficientes de regressão não estandardizados. Tamanho das amostras bootstrapped = 5000. L: limite mais baixo; U: limite mais alto; IC: Intervalo de confiança; ES: Erro estandardizado. ** $p < .01$.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

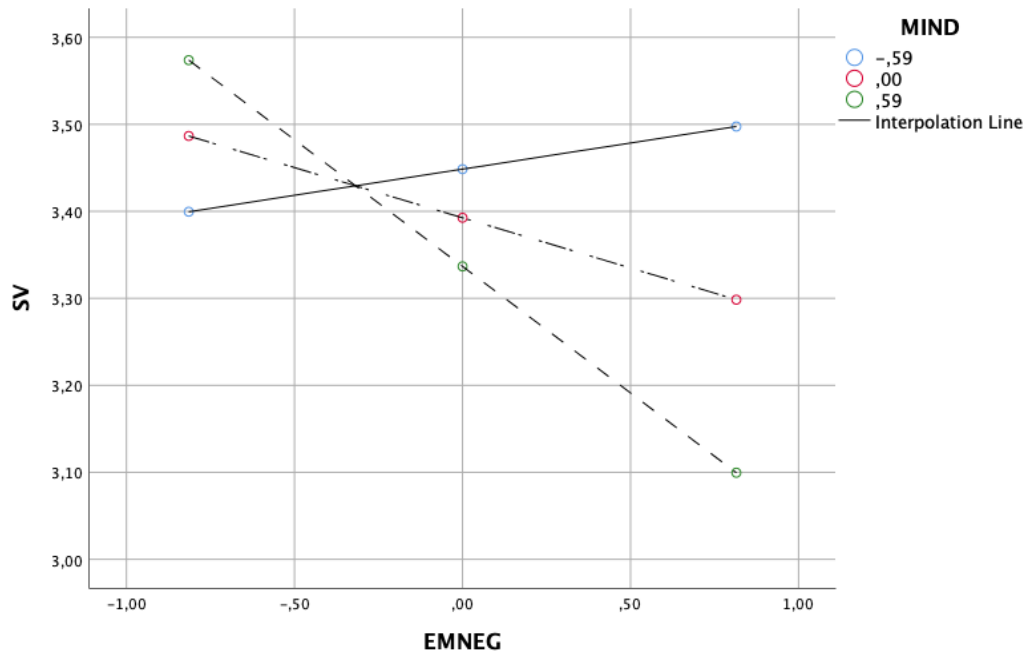


Gráfico 1 - Interação entre a *mindfulness* e as emoções negativas sobre o bem-estar

Hipóteses 5a

A hipótese 5a pressupunha que o efeito indireto dos eventos diários positivos e o desempenho através das emoções positivas seria dependente da moderação da *mindfulness*.

Como anteriormente, para testar esta hipótese, a moderação do modelo de mediação, dividiu-se a análise em duas partes. Primeiro, testou-se o efeito de moderação da *mindfulness* na relação entre emoções positivas e o bem-estar. Esta análise foi feita com recurso ao PROCESS, modelo 1 (Hayes, 2018).

Depois, e com base nas sugestões de Hayes & Rockwood (2017), testou-se o modelo completo (através do PROCESS, modelo 14).

A análise inicial da moderação revelou um efeito de interação significativo entre a *mindfulness* e as emoções positivas ($B = -.12$, $\beta = .05$, $\Delta R^2 = .02$, $p < .05$). Assim, os resultados mostraram que, para as pessoas com elevados níveis de *mindfulness*, muitas emoções positivas levam a um aumento do desempenho ($B = .37$, $\beta = .05$, $p < .01$, IC 95% [.26, .48]). Contudo, esta relação também se mostrou significativa para quem tem baixos ($B = .23$, $\beta = .05$, $p < .01$, IC 95% [.13, .33]) e médios níveis de *mindfulness* ($B = .30$, $\beta = .04$, $p < .01$, IC 95% [.21, .39]).

Subsequentemente, foi-se analisar o modelo 14 do PROCESS, para testar o modelo completo. Os resultados revelaram que o índice associado à moderação da mediação foi -.05, com um IC a 95% [-.15, -.01].

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

A interação significativa indica que o efeito indireto varia consoante os diferentes níveis da variável moderadora, neste caso, a *mindfulness*. Assim, a h5a foi suportada pelos dados. O efeito indireto é significativo quando a *mindfulness* apresenta níveis elevados ($B = .17, \beta = .04, p < .01, IC\ 95\% [.01, .18]$), médios ($B = .14, \beta = .03, p < .01, IC\ 95\% [.07, .21]$) e baixos ($B = .11, \beta = .04, p < .05, IC\ 95\% [.01, .18]$). A tabela 3 apresenta os resultados.

Tabela 3 - Modelo de moderação da *mindfulness* na relação entre emoções positivas e o desempenho

<i>Mindfulness</i>	<i>B</i>	(<i>ES</i>)	IC 95% (baixo) L	IC 95% (alto) U
Desempenho				
-1 <i>DP</i>	.17	.04	.01	.18
<i>M</i>	.14	.03	.07	.21
+1 <i>DP</i>	.11	.04	.01	.18
R^2	.27**			

Nota. Coeficientes de regressão não estandardizados. Tamanho das amostras bootstrapped = 5000. L: limite mais baixo; U: limite mais alto; IC: Intervalo de confiança; ES: Erro estandardizado. ** $p < .01$.

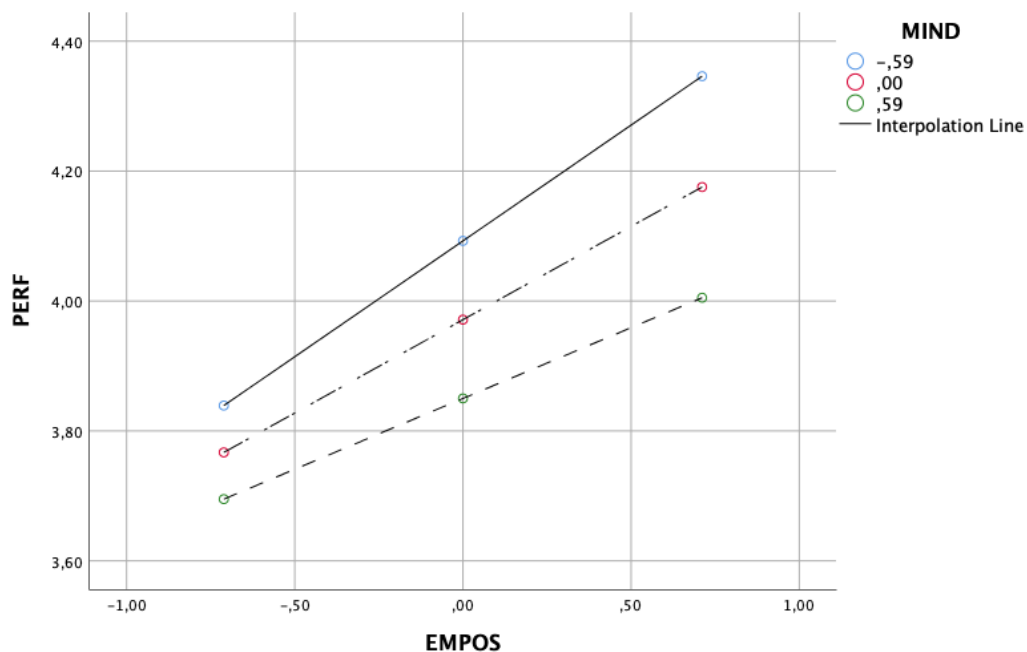


Gráfico 2 - Interação entre a *mindfulness* e as emoções positivas sobre o desempenho

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Discussão de Resultados e Conclusões

O presente estudo tem como objetivo geral, perceber se a *mindfulness* pode ser uma variável enquadrada na teoria dos eventos afetivos. Como objetivos específicos pretendeu-se: (1) analisar o efeito dos eventos diários no bem-estar e no desempenho; (2) analisar o efeito mediador das emoções (positivas e negativas) na relação entre eventos diários (positivos e negativos), bem-estar e desempenho; (3) analisar o papel moderador da *mindfulness* na relação entre as emoções (positivas e negativas) e o bem-estar, e; (4) analisar o papel moderador da *mindfulness* na relação entre as emoções (positivas e negativas) e o desempenho.

Em relação à primeira hipótese, ou seja, à relação entre eventos diários e emoções, os resultados demonstraram que os eventos, sejam estes negativos ou positivos, desencadeiam emoções negativas ou positivas, respetivamente. Assim, pode afirmar-se que os eventos estudados são afetivos, na medida em que a relação entre estes e as emoções foi estatisticamente significativa. Conforme abordado anteriormente, o local de trabalho é um contexto “carregado” de emoções e, como tal, muito importante, pois é onde os colaboradores passam mais tempo. Este contexto promove a ocorrência de eventos, que ocorrem ao longo do dia, e desencadeiam reações positivas ou negativas (Weiss, & Cropanzano, 1996). Estas reações emocionais, em conjunto com as condições de trabalho, influenciam as atitudes e os comportamentos do colaborador, como é o caso do seu desempenho (e.g., Paterson & Cary, 2002).

Assim, o segundo objetivo pretendia analisar o papel mediador das emoções na relação entre eventos diários e bem-estar, e desempenho. Primeiramente, foi analisado se as emoções positivas medeariam a relação entre os eventos positivos e o bem-estar. Os resultados demonstraram a existência do papel mediador das emoções positivas entre os eventos diários positivos e o bem-estar. Ou seja, as emoções positivas explicam porque é que os eventos positivos influenciam o bem-estar. Assim, pode afirmar-se que os eventos diários positivos levam à experiência de emoções positivas, o que, por sua vez, aumenta o bem-estar do colaborador. Como já foi referido anteriormente, a teoria dos eventos afetivos (Weiss & Cropanzano, 1996) defende que o que acontece no local de trabalho tem impacto ao nível da forma como o individuo se sente. Assim, estes resultados vão de encontro aquilo que a teoria preconiza. Também, estudos mais recentes têm demonstrado a importância dos eventos afetivos para a saúde, e para diversos indicadores de bem-estar, como é o caso do *work engagement* (e.g., Junça-Silva, et al., 2017) ou da satisfação com o trabalho (e.g., Junça-Silva, et al., 2020).

Os resultados mostraram ainda que as emoções positivas também têm um papel mediador entre os eventos diários positivos e o desempenho. Isto é, à medida que os eventos

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

diários positivos aumentam, desencadeiam emoções positivas no colaborador, o que, conseqüentemente, leva ao aumento do seu desempenho. Este resultado é consistente com os resultados de alguns estudos, que testaram a teoria dos eventos afetivos (e.g., Junça-Silva et al., 2020). A *broad-brand-theory of positive emotions* (Frederickson, 1998), dá um enquadramento teórico para explicar como é que as emoções positivas levam o colaborador a ter comportamentos positivos. De um modo geral, a teoria postula que a experiência de emoções positivas (e.g., alegria, gratidão, interesse, orgulho, entre outras) ampliam, momentaneamente, a mente do indivíduo, de maneira que, ao longo do tempo, acumulam-se e combinam para construir e armazenar recursos individuais: biológicos (e.g., ritmo cardíaco equilibrado); cognitivos (e.g., atenção plena); psicológicos (e.g., bem-estar) e sociais (e.g., relações positivas com outras pessoas) (Fredrickson, 2013). Esta acumulação de recursos faz com que o indivíduo tenha motivos para ter comportamentos positivos e, como tal, ter melhores desempenhos.

Também foi objetivo perceber se as emoções negativas medeiam a relação entre os eventos diários negativos e o bem-estar/desempenho. Os resultados mostraram que as emoções negativas, foram mediadoras da relação entre eventos negativos e o bem-estar. Ou seja, à medida que o indivíduo experiência mais eventos diários negativos, experiência também emoções negativas, o que, por sua vez, leva à diminuição do seu bem-estar. Assim, a experiência continuada de eventos diários negativos parece levar a um decréscimo do bem-estar do indivíduo, através da experiência regular de emoções negativas (e.g., tristeza, raiva, medo, entre outras). Este resultado também vai de encontro ao preconizado pela teoria dos eventos afetivos (Weiss, & Cropanzano, 1996). Estudos recentes têm vindo a demonstrar o efeito detrimental deste tipo de eventos em vários outputs individuais, nomeadamente, a saúde, o bem-estar psicológico ou a satisfação com a vida (e.g., Braukmann, Schmitt, Duranová, & Ohly, 2018).

Apesar dos resultados terem demonstrado que as emoções negativas medeiam a relação entre eventos diários negativos e o bem-estar, o mesmo não aconteceu para o desempenho. Este resultado vai contra aquilo que tem sido demonstrado na literatura. Vários estudos, têm vindo a mostrar que os eventos diários negativos, ao despoletarem emoções negativas, vão deteriorando a *performance* (e.g. Junça-Silva et al., 2020). Por outro lado, também há alguns estudos que demonstram que as emoções negativas levam a resultados positivos, como por exemplo, mais criatividade, melhor racionalidade para tomada de decisões, maior capacidade de inovação (e.g., Akinola, & Mendes, 2008). Estes estudos sugerem que as emoções negativas parecem ter um efeito positivo sobre o indivíduo, na medida em que são sinalizadores da necessidade de concentração e atenção. Desta forma, as emoções negativas permitem, ao

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

indivíduo, manter o foco, fazendo com que estes executem as suas tarefas mais concentrados, atingindo os objetivos, ao mesmo tempo que, mantêm assim os níveis de produtividade.

O terceiro objetivo pretendia testar o papel moderador da *mindfulness* na relação entre as emoções (positivas e negativas) e o bem-estar. Os resultados mostraram que a *mindfulness* modera a relação entre as emoções negativas com o bem-estar, mas o mesmo não acontece para as emoções positivas. Ou seja, na presença de poucas emoções negativas, são os indivíduos com níveis mais baixos de *mindfulness* que têm maior satisfação com a vida. Contudo, à medida que as emoções negativas aumentam, a satisfação com a vida também aumenta, para aqueles que são mais *mindful*. Podemos dizer que a *mindfulness*, é um processo psicológico que permite que as pessoas tenham uma maior consciencialização dos acontecimentos e ajuda a regular as emoções, de acordo com os acontecimentos vividos (Carson, Carson, Gil, & Baucom, 2004). Para além disso, algumas características da *mindfulness* são: a atenção plena, a aceitação da realidade e a ausência de julgamentos com o que acontece (Brown, & Ryan, 2003). Logo, isso pode ser uma justificação para o facto de que, quando há mais emoções negativas, as pessoas que praticam *mindfulness*, também lidem e aceitem melhor a realidade que as rodeia.

Não obstante, não foi encontrada uma moderação estatisticamente significativa da *mindfulness* na relação entre as emoções positivas e o bem-estar. A *mindfulness* parece ter mais impacto quando ocorrem eventos diários negativos, na medida, em que amortece os efeitos detrimentais das emoções negativas no bem-estar do indivíduo. Isto pode significar que a *mindfulness* é uma estratégia individual que o colaborador tem para lidar com este tipo de ocorrências no local de trabalho. Por outro lado, vários estudos demonstram que o que é negativo “salta mais à vista”, ou seja, é mais saliente do que o positivo (e.g., Taylor, 1991). Algumas justificações prendem-se com o facto de que, o que é positivo tende a ser o considerado “a norma”, e o que é negativo, o que “contraria a norma”. Alguns autores sugerem que as emoções negativas têm maior influência sobre o bem-estar, do que as emoções positivas (e.g., Lucas, Diener, & Larsen, 2003). A este respeito, Diener (1994), defende que a influência que as experiências emocionais têm sobre o bem-estar subjetivo, depende mais da sua frequência, do que da sua intensidade. Ou seja, quão mais frequente for uma experiência emocional, mais contará para o bem-estar subjetivo do indivíduo. Assim, se um indivíduo sente mais frequentemente emoções negativas, o seu nível de bem-estar subjetivo diminui. A intensidade das emoções não afetam tanto o bem-estar, em comparação com a sua frequência (Diener, 1994). Como tal, as pessoas, ao serem confrontadas com o negativo, precisam de mais recursos e estratégias que lhes permitam lidar mais eficazmente com essas situações. Assim, é

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

possível que os colaboradores apenas pratiquem *mindfulness* na presença dos eventos diários negativos.

Por fim, os resultados demonstraram que a *mindfulness* modera a relação entre as emoções positivas e o desempenho. Os resultados mostraram que o desempenho aumenta quando, as emoções positivas aumentam, em particular para as pessoas que têm níveis mais elevados de *mindfulness*. Ou seja, a *mindfulness* parece exponenciar a experiência de emoções positivas, fazendo com que estas pessoas consigam retirar mais proveito dessas mesmas experiências emocionais. De acordo com vários estudos, quem pratica *mindfulness* tem menos probabilidade de sentir emoções negativas, como a ansiedade e o *stress* (Dane & Brummel, 2014; Keng, Smoski, & Robins, 2011), e mesmo quando sente, consegue mais facilmente lidar com essas emoções. Assim, é provável que as pessoas mais *mindful* experienciem mais emoções positivas, o que por sua vez, tende a aumentar o seu desempenho. Para além disso, vários autores têm vindo a demonstrar que a *mindfulness* é um poderoso estimulante do desempenho no trabalho (e.g., Pirson, et al., 2012).

Assim, parece ser premente referir que a *mindfulness* modera a relação entre as emoções negativas e o bem-estar, mas não o faz com as emoções positivas. Por outro lado, a *mindfulness* modera a relação entre as emoções positivas e o desempenho, mas o mesmo não ocorre com as emoções negativas. De acordo com Frederickson (2004), tanto as emoções positivas como as negativas permitem a sobrevivência e o desenvolvimento. As emoções negativas permitem que sejam desencadeados sentimentos de sobrevivência (e.g., a ansiedade leva-nos a ter o comportamento de luta), enquanto que as positivas, preparam-nos para o futuro (ampliando os recursos) (Frederickson, 2004). A *broad-brand-theory of positive emotions* defende que, quando os indivíduos sentem as emoções positivas, armazenam recursos que permitem, por sua vez, ampliar esses recursos (biológicos; cognitivos; psicológicos e sociais) (Frederickson, 1998). Estes recursos permitem que as pessoas estejam aptas a enfrentar desafios diários e transformar os desafios em oportunidades (Frederickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008). Assim, esta poderá ser uma justificação para o facto de a *mindfulness* não moderar a relação entre as emoções negativas e o desempenho. As emoções positivas são, em si, um recurso que, ao ser experienciado, frequentemente, permite ao indivíduo ampliar os seus recursos, não necessitando, como tal, da prática de *mindfulness*.

Em suma, podemos concluir que existe influência da *mindfulness* na relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho. A *mindfulness* ajuda os colaboradores a estarem mais conscientes dos acontecimentos e a realizarem uma avaliação

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

mais positiva, permitindo o aumento do seu bem-estar. Quando os colaboradores têm níveis mais altos de bem-estar, tendem a aumentar a sua predisposição para realizarem as tarefas (Pirson, et al., 2012).

Limitações e Futuras Direções

O estudo tem algumas limitações. Primeiro, a amostra é de pequena dimensão ($N = 216$), o que limita a generalização dos dados. Por outro lado, o estudo foi realizado em apenas um momento, ou seja, foi *cross-sectional*, o que pode ter originado o enviesamento do método comum, limitando a generabilidade dos resultados. Estudos futuros deviam considerar a replicação deste estudo, através de um estudo diário ou longitudinal, de modo a perceber a variabilidade momentânea dos eventos diários, e da prática de *mindfulness* e a sua influência no bem-estar e no desempenho.

Futuramente, também seria interessante estudar outras variáveis dentro da teoria dos eventos afetivos. Por exemplo, seria interessante estudar a *mindfulness* como traço, e não só como prática, ou outros traços de personalidade, como por exemplo, o capital psicológico.

Implicações práticas

O contributo deste estudo é importante para as organizações, uma vez que se os níveis de *mindfulness* forem elevados, existe uma maior satisfação e maior bem-estar para exercerem funções. Os gestores podem implementar nas organizações várias práticas relacionadas com a *mindfulness*, por exemplo, colocar uma forma de avaliação da *mindfulness* dos candidatos no processo de recrutamento e seleção, de forma a selecionar colaboradores mais *mindful*; realizar, mensalmente, seminários e formações de *mindfulness*; promover a ocorrência de micro-eventos positivos, e criar espaços para que se possam partilhar os negativos, e atuar de forma *mindful* face aos mesmos; criar espaços silenciosos caso os colaboradores sintam a necessidade de praticar *mindfulness*; nas horas de pausa incentivar os colaboradores a praticar *mindfulness* e a perceberem que as vantagens não são só para a vida profissional, mas também para a vida pessoal.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Referências Bibliográficas

- Abramis, D. J. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: Meta-analyses and review. *Psychological reports*, 75(3_suppl), 1411-1433.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2466/pr0.1994.75.3f.1411>
- Akinola, M., & Mendes, W. B. (2008). The dark side of creativity: Biological vulnerability and negative emotions lead to greater artistic creativity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1677-1686. <https://doi.org/10.1177/0146167208323933>
- Ashton-James, C. E., & Ashkanasy, N. M. (2008). Affective events theory: A strategic perspective. *Research on emotion in organizations*, 4, 1-34.
[https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=AciUGGoiqPoC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Ashton-James,+C.+E.,+%26+Ashkanasy,+N.+M.+\(2008\).+Affective+events+theory:+A+strategic+perspective.+Research+on+emotion+in+organizations,+4,+1-34.&ots=YGwHEFAPCk&sig=P5RA6glof9fWrXEwUJAtsDMK0Jg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=AciUGGoiqPoC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Ashton-James,+C.+E.,+%26+Ashkanasy,+N.+M.+(2008).+Affective+events+theory:+A+strategic+perspective.+Research+on+emotion+in+organizations,+4,+1-34.&ots=YGwHEFAPCk&sig=P5RA6glof9fWrXEwUJAtsDMK0Jg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Basch, J., & Fisher, C. D. (1998). *Affective events-emotions matrix: A classification of work events and associated emotions* (pp. 1-20). Bond University.
https://www.researchgate.net/profile/Cynthia_Fisher2/publication/27828160_Affective_events-emotions_matrix_A_classification_of_work_events_and_associated_emotions/links/00b7d516683db69b1b000000.pdf
- Bendassolli, P. F. (2017). Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. *Psicologia argumento*, 30(68).
<https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20471>
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018). Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393-404.
https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902018000400393&script=sci_arttext&tlng=pt
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schitt, W. C. Borman & a. associates (Eds.), *Personnel Selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
https://scholarcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

- Braukmann, J., Schmitt, A., Ďuranová, L., & Ohly, S. (2018). Identifying ICT-related affective events across life domains and examining their unique relationships with employee recovery. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 529-544.
<https://doi.org/10.1007/s10869-017-9508-7>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. 2003. The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4): 822.
<https://psycnet.apa.org/fulltext/2003-02410-012.html>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. *Personnel selection in organizations*, 3570, 35-70
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222840](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222840)
- Carson, J. W., Carson, K. M., Gil, K. M., & Baucom, D. H. (2004). Mindfulness-based relationship enhancement. *Behavior therapy*, 35(3), 471-494.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0005789404800285>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1061-4087.53.3.182>
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human relations*, 67(1), 105-128.
https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0018726713487753?casa_token=v1kvEPNuUkUAAAAA%3AK9jVoNnmuwlvqQuYgg1AEK9pL87yxnQmnoay_wbdfJwhRGPetBWsNJUcFYxDbQ78baexON8IuM5
- De Carlo, N. A., Falco, A., Pierro, A., Dugas, M., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2014). Regulatory mode orientations and well-being in an organizational setting: the differential mediating roles of workaholism and work engagement. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(11), 725-738.
https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jasp.12263?casa_token=Zy3aRTdIM94AAAAA%3ArqacB-CdWMYJAK7q1_FsnKrFGPE6uk_NR7-ip-C3BiHfXfAupo9N-eyYjTAjfRJRlnknzaFs_62i1e8
- Demirli, A., Türkmen, M., & Arık, R. S. (2015). Investigation of dispositional and state hope levels' relations with student subjective well-being. *Social Indicators Research*, 120(2), 601-613. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-014-0607-9>

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

- Diener, E. 1984. Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3): 542. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-2350-6_2
- Diener, E. 1994. Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31(2), 103-157. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-2354-4_3
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. 1985. The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1): 71-75. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425. https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056?casa_token=-g6oMGViSkYAAAAA:8uzz5z8zArPF3gWI7jLIbhLfEB9zD7m-3DI0iMdhZ3WOwKU-1VkyqLVzev6c6iwCa27i_CC0R4FHhxo
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgado-Chase, D. (2017). If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133-167. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/aphw.12090>
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In *Assessing well-being* (pp. 67-100). Springer, Dordrecht. <https://psycnet.apa.org/record/2009-09430-004>
- Domagalski, T. A., & Steelman, L. A. (2005). The impact of work events and disposition on the experience and expression of employee anger. *Organizational Analysis (15517470)*, 13(1). https://www.researchgate.net/profile/Theresa_Domagalski/publication/289427330_The_impact_of_work_events_and_disposition_on_the_experience_and_expression_of_employee_anger/links/56fa749108aedb6265667287.pdf
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, 2(3), 300-319. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-407236-7.00001-2>
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377. <https://royalsocietypublishing.org/doi/abs/10.1098/rstb.2004.1512>

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um
trabalhador e o seu desempenho

- Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 47, pp. 1-53). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-407236-7.00001-2>
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1045. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/a0013262>
- Freire, T., & Tavares, D. (2011). Influência da autoestima, da regulação emocional e do gênero no bem-estar subjetivo e psicológico de adolescentes. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 38(5), 184-188. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832011000500003
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*, 83(2), 169-173. <https://www.scielosp.org/article/resp/2009.v83n2/169-173/es/>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Gregório, S., & Gouveia, J. P. (2011). Facetas de mindfulness: características psicométricas de um instrumento de avaliação. *Psychologica*, (54), 259-279. <https://impactum-journals.uc.pt/psychologica/article/view/1108>
- Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human resource management journal*, 21(1), 3-13. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1748-8583.2010.00164.x>
- Hawkes, A. J., & Neale, C. M. (2020). Mindfulness beyond wellbeing: Emotion regulation and team-member exchange in the workplace. *Australian Journal of Psychology*, 72(1), 20-30. <https://aps.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ajpy.12255>
- Hayes, A. 2018. Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation, *Communication Monographs*, 85: 4-40. https://nca.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03637751.2017.1352100?casa_token=D2UDS8ndnbkAAAAA%3AHWpWR1VpcJ6LFu3srz7x_8G2gxYGhu-7nXBW9R_i_6SjzuDpxJdfipmXd2XqdBroCv2DbMky5YooBw

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. 2017. Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour research and therapy*, 98:39-57. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0005796716301887>
- Hunter, J., & McCormick, D. W. (2008). Mindfulness in the workplace: An exploratory study. In SE Newell (Facilitator), *Weickian Ideas. Symposium conducted at the annual meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA*. <https://nekf.pw/21-19-15.pdf>
- Instituto Nacional de Estatística. (2019). *Índice de Bem-estar mantém a recuperação iniciada em 2013, sobretudo em resultado da melhoria do Índice de Condições materiais de vida*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=354445612&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International journal of business and management*, 10(3), 271. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59057958/720190427-11801-u9tip6.pdf?1556430733=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DImpact_of_Work_Environmental_Factors_on.pdf&Expires=1602614583&Signature=CO4PQXFEN9AwPuYAScXjbRsaI96VyKzQgZIVBPXf0x-Njkhxti5KnR6i7TNUc7~0bdElJadtfszfd~p0nMMbMIYsRRalrxbeNChZ46ENsln8rsfMqDUmmCsP~rpWTLwdqvxy087njOUsoGbkDga7wKaXeo50mMRffTXBt2WQ5mK0zQYv4nFV5YXBlyumkafU4MNMq-FdgHyf4Gi48CWQjZFCoIlwyH8qdcBF4XudPgpJkIqag8BYaY-NFtDgXg9sg4xpPikslQOwIliNuYHKMZz03~zUKfroRlyPJytpRNgz~pRUDNAEYniDGYH4RTMI6bSfxR6QI5UySOIC5Fg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0465-546x2011000500002
- Junça-Silva, A., & Caetano, A. (2013). Daily Hassles and Uplifts at Work: Perceived Effects on Well-being. *The Happiness Compass: Theories, Actions and Perspectives for Wellbeing*, ed. Francesco Sarracino, 153-177.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

https://www.researchgate.net/profile/Ana_Junca/publication/260247251_Daily_hassles_and_uplifts_at_work_Perceived_effects_on_well-being/links/5773b2e508ae1b18a7de0f6a/Daily-hasless-and-uplifts-at-work-Perceived-effects-on-well-being

Junça-Silva, A., Caetano, A., & Lopes, R. R. (2017). Daily uplifts, well-being and performance in organizational settings: The differential mediating roles of affect and work engagement. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 591-606.
<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10902-016-9740-2>

Junça-Silva, A. N. A., Caetano, A., & Lopes, R. R. (2020). A working day in the life of employees: development and validation of the scale for daily hassles and uplifts at work. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 27(2).
<https://web.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=19726325&AN=143625309&h=UYpEjMgQmugTWdRqYez7s3tcSy%2bP2FmwruYzkOKrasrHQrnNIpqeXIMQGiiqx7G3PxMGXVAt1Rq7zGpK27nyhQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d19726325%26AN%3d143625309>

Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical psychology review*, 31(6), 1041-1056.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027273581100081X>

Kersemakers, W., Rupprecht, S., Wittmann, M., Tamdjidi, C., Falke, P., Donders, R., ... & Kohls, N. (2018). A workplace mindfulness intervention may be associated with improved psychological well-being and productivity. A preliminary field study in a company setting. *Frontiers in psychology*, 9, 195.
https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00195/full?source=post_page-

Kong, D. T., & Ho, V. T. (2016). A self-determination perspective of strengths use at work: Examining its determinant and performance implications. *The Journal of Positive Psychology*, 11(1), 15-25.
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17439760.2015.1004555?casa_token=9Q8Bwmzc2fMAAAAA%3Aj_AL2ZQYfDSTAbJ5JW1RQkAgAGOBCRgk3ak6ngCkuiXMeTJz55QiIOVtyqekKnBLhL7V1D0bl8cSAw

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um
trabalhador e o seu desempenho

- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Addison-Wesley/Addison Wesley Longman.
<https://psycnet.apa.org/record/1989-97542-000>
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and Adaptation*. New York: Oxford University Press
<https://philarchive.org/rec/SLAEAA>
- Lucas, R. E., Diener, E., & Larsen, R. J. (2003). Measuring positive emotions.
<https://psycnet.apa.org/record/2003-02181-013>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99-128.
https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327906mbr3901_4?casa_token=UxKUOEQEgmkAAAAA:4FnGN-JMiICWi70mzo4DZ8rWSaNwwQymbufXqn_ZMRWr7UTJ7P2ZYD2reu7QTnxc5A85hK3ej74kth8
- Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting. *Journal of Business Ethics*, 144(2), 293-303.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-015-2821-z>
- Novo, R. (2005). Bem-estar e psicologia: conceitos e propostas de avaliação. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 20, 183-203.
<https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/17844/1/2005%20BEP%20RIDEP.pdf>
- OECD (2019), *Health at a Glance 2019: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/4dd50c09-en>
- Ohly, S., & Schmitt, A. (2015). What makes us enthusiastic, angry, feeling at rest or worried? Development and validation of an affective work events taxonomy using concept mapping methodology. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 15-35.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-013-9328-3>
- Paterson, J. M., & Cary, J. (2002). Organizational justice, change anxiety, and acceptance of downsizing: Preliminary tests of an AET-based model. *Motivation and emotion*, 26(1), 83-103. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015146225215>
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244.
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14766086.2017.1291360?casa_token=B EuDZFmTWh8AAAAA%3AT-

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

[0P5AG3kOYegNZnXsGh35dSsaYGn78zHUsEUUCYEATeGxkrKVovTcGDN0gMeBPWV6t9PF5v24vrh80](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2158921)

- Pirson, M., Langer, E. J., Bodner, T., & Zilcha-Mano, S. (2012). The development and validation of the Langer mindfulness scale-enabling a socio-cognitive perspective of mindfulness in organizational contexts. *Fordham University Schools of Business Research Paper*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2158921
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717-731. <https://link.springer.com/article/10.3758/BF03206553>
- Ramos, C., & Gonçalves, S. P. (2017). Mindfulness at work: Studying its mechanisms of action. *Superavit*, 2, 15-26. <http://superavit.ipt.pt/index.php/superavit/article/view/14>
- Rego, A. (2009). Empregados felizes são mais produtivos?. *Tékhnē-Revista de Estudos Politécnicos*, (12), 215-233. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S1645-99112009000200012&script=sci_arttext&tlng=es
- Rios, I. C. (2008). Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 151-160. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-12902008000400015&script=sci_arttext&tlng=pt
- Rodrigues, R. R. J. (2015). Qualidade de vida no trabalho e ações socioambientais sustentáveis. *Revista Psicologia e Saúde*, 7(2). <https://www.pssa.ucdb.br/pssa/article/view/445>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069. <https://psycnet.apa.org/buy/1990-12288-001>
- Shapiro, S. L., Oman, D., Thoresen, C. E., Plante, T. G., & Flinders, T. (2008). Cultivating mindfulness: effects on well-being. *Journal of clinical psychology*, 64(7), 840-862. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20491?casa_token=TZLiTUPiuGEAAAAA:MKvtQvQ_oRP9Q8VVAMQnfUYjBxhhNESyD6uTXFr6VE7Wiee3LDFRQRFAjgVwK3xxjjNNtw-BL4H_tLvc
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24(2), 201-209. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722008000200010&script=sci_arttext&tlng=pt

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

- Stewart, A., Zimmerman, A., Tutterow, C., Manna, J., Meletis, S., & Conner, R. S. (2020). Mindfulness & hypertension. *Nursing made Incredibly Easy*, 18(1), 36-42. https://journals.lww.com/nursingmadeincrediblyeasy/fulltext/2020/01000/mindfulness_hypertension.7.aspx
- Taylor, S. E. (1991). Asymmetrical effects of positive and negative events: the mobilization-minimization hypothesis. *Psychological bulletin*, 110(1), 67. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1991-32481-001.html>
- Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23(2), 120-136. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678370903072555?casa_token=fWr872AejwYAAAAA%3AqptzvnMkHZWdsiGZC6ZMaTHVggzgFAA7w8G8zMNkvYmDrLdpySwi5rWHBqUIV_sPwdPRh84kuALSio0
- Walach, H., Buchheld, N., Buttenmüller, V., Kleinknecht, N., & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness—the Freiburg mindfulness inventory (FMI). *Personality and individual differences*, 40(8), 1543-1555. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886906000262>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. 1988. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6): 1063. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1988-31508-001.html>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. <https://psycnet.apa.org/record/1996-98665-001>

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Anexos

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Anexo 1 – Questionário

A. Dados de caracterização geral

1. **Idade:** ____ (anos)

2. **Sexo:** Feminino Masculino

3. **Habilitações académicas (indique por favor o nível mais elevado obtido):**

	Até ao 12º ano de escolaridade
	Licenciatura
	Mestrado ou Superior

4. **Qual é o seu vínculo laboral?**

	Contrato sem termo
	Outro

5. **Há quantos anos trabalha na atual organização?** __ anos

6. **Qual a área de atividade da sua Organização?**

B. Tendo em atenção o modo como geralmente funciona no seu dia-a-dia, indique por favor qual a frequência de cada um desses acontecimentos.

Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1	2	3	4	5

1. Eu posso sentir uma emoção e só ter noção disso algum tempo depois.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Eu parto ou deixo cair coisas devido a descuido, não estar com atenção ou estar a pensar em outras coisas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Para mim, é difícil estar focado no que está a acontecer no presente.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Para chegar ao meu destino, eu tendo a andar depressa, sem prestar muita atenção ao que vou experienciando no caminho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Eu tenho tendência a não me aperceber de sentimentos de tensão física ou desconforto até eles me arrebatarem (captarem a minha atenção).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Eu esqueço o nome de uma pessoa quase tão depressa como se mo tivessem dito pela primeira vez.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Parece que estou “a correr em piloto automático” sem ter muita consciência do que estou a fazer.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Eu faço as minhas atividades à pressa sem prestar muita atenção a elas.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Eu tendo a ficar tão focado nos objetivos que quero alcançar, que perco o contato com o que estou a fazer para os alcançar.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Eu realizo tarefas automaticamente sem estar muito consciente do que estou a fazer.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Eu dou por mim a escutar alguém enquanto faço outra coisa ao mesmo tempo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Eu vou para sítios em “piloto automático” e quando lá chego pergunto-me porque fui até lá.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Eu dou por mim preocupado/a com o futuro ou o passado.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Eu dou por mim a fazer coisas sem prestar atenção.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. Eu petisco sem prestar atenção que estou a comer.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

C. Pense agora na sua vida em geral e indique em que medida concorda (ou discorda) com cada uma das seguintes afirmações.

1. Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. As minhas condições de vida são excelentes.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Estou satisfeito com a minha vida.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

D. Pensando agora no seu trabalho, responda por favor às questões seguintes:

1. Eu consigo planear o meu trabalho de forma a estar feito a tempo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Eu mantenho em mente os resultados que teria de atingir no trabalho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Eu sou capaz de separar os problemas principais dos problemas secundários no trabalho.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Eu sou capaz de desenvolver bem o meu trabalho com o mínimo de tempo e esforço.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Eu começo novas tarefas com autonomia quando as antigas já estão finalizadas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Eu procuro manter o meu conhecimento do trabalho em dia.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Eu procuro manter as competências do meu trabalho em dia.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Eu tenho ideias de soluções criativas para novos problemas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Eu assumo tarefas desafiadoras quando disponível.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Durante o meu dia de trabalho, consigo terminar todas as tarefas inicialmente previstas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Sinto que sou produtivo(a) todos os dias de trabalho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

E. Ainda pensando no trabalho, por favor, indique com que frequência, no dia de hoje, sentiu cada uma das seguintes emoções.

Hoje, com que frequência se sentiu... no trabalho	1	2	3	4	5
1. Inspirado(a)					
2. Perturbado(a)					
3. Ativo(a)					
4. Irritado(a)					
5. Interessado(a)					
6. Nervoso(a)					
7. Excitado(a)					
8. Amedrontado(a)					
9. Determinado(a)					
10. Culpado(a)					

G. Pensando ainda no dia de hoje, indique por favor, com que frequência, experienciou os seguintes eventos.

A influência da *mindfulness* e a relação entre o que acontece no dia a dia de um trabalhador e o seu desempenho

Hoje, eu...	Nunca	1x	2x	3x	4x ou +
Tive algum tempo à espera e a desperdiçar tempo de trabalho.					
Tarefas pouco importantes/prioritárias desorganizaram o meu trabalho.					
Senti desconforto físico.					
Cheguei atrasado(a) ao trabalho.					
Alguém na minha equipa cometeu um erro no trabalho.					
Demorei muito tempo para dar início a uma tarefa.					
Uma tarefa aparentemente fácil tornou-se difícil e consumiu muito tempo.					
Tive de lidar com alguém de mau humor.					
Tive dificuldades em priorizar o meu trabalho.					
Fui interrompido(a) no que estava a fazer.					
As pessoas ao meu redor estavam de bom humor.					
Comuniquei eficazmente com os outros.					
Alguém foi assertivo comigo.					
Tive tarefas interessantes.					
Tive tempo suficiente para fazer o meu trabalho.					
Recebi feedback positivo acerca do meu desempenho.					
Fiz uma pausa no meu trabalho (ex: fumar, ir beber café, espairecer, falar ao telefone).					
Fui criativo(a) e tive boas ideias.					



Instituto Politécnico de Tomar

www.ipt.pt