



ISPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**O IMPACTO DA *MINDFULNESS*
DISPOSICIONAL NA RELAÇÃO ENTRE A
PERSONALIDADE E A SATISFAÇÃO COM
A CARREIRA**

SARA FILIPA SIMÕES GONÇALVES

Orientador de Dissertação:
PROF. DOUTOR RUI BÁRTOLO-RIBEIRO

Coordenador de Seminário de Dissertação:
PROF. DOUTOR RUI BÁRTOLO-RIBEIRO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2019

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutor Rui-Bártolo Ribeiro, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

AGRADECIMENTOS

Chego agora ao final de cinco anos, o término de um ciclo. Foram cinco anos repletos de aprendizagens, carregados de emoção e agitação. Levo do ISPA uma série de ensinamentos que me marcam não só enquanto profissional, mas também como pessoa. Obrigada pela vossa presença e impacto no meu percurso, e crescimento.

Gostaria antes demais de agradecer aos meus pais, que proporcionaram o meu percurso nesta instituição, e que sempre se mostraram incansáveis. Desculpem pelas tantas ausências, e grata por todo o vosso apoio e preocupação constante! Fez toda a diferença para mim. Agradeço também às minhas avós e tio pelas palavras de incentivo, e ao meu irmão por ser sempre um ombro amigo e prestável.

Agradeço também aos meus professores que auxiliaram na concretização deste projeto. Agradeço à professora Ana Moreira, por todo o seu apoio, paciência, e por todo o seu tempo dispendido comigo. Agradeço também ao meu orientador de dissertação, Rui Bártolo, por me acompanhar ao longo deste ano e insistir comigo para ser mais e melhor. E gostaria de deixar também os meus mais sinceros agradecimentos ao professor Pedro Almeida, pelas suas palavras quando mais necessitei.

Aproveito para me desculpar a todos os meus amigos também pelas frequentes ausências e impossibilidades de comparecer em convívio e de confraternizar. Obrigada por compreenderem. Agora poderei compensar-vos o tempo perdido!

Um grande obrigada também a todos os amigos mais recentes que, mesmo à distância, sempre me apoiaram nos momentos de maior loucura e desamparo.

Agradeço à Inês Travassos Bento, pela companhia nas tardes de fim-de-semana, companheira nesta aventura que é escrever um projeto.

E agradeço mais uma vez, agora por escrito, ao Al. Por toda a paciência, por lidares com o meu stress, pelos abraços e palavras de incentivo que sempre me deram uma força extra nos momentos de menor motivação.

Agradeço também a todos os participantes que retiraram um pouco do seu dia para contribuir para a minha investigação. Sem eles certamente não seria possível.

Muito Obrigada!

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo não só verificar o impacto que a Personalidade tem na Satisfação com a Carreira, mas também explorar o possível efeito mediador ou moderador que a *Mindfulness* Disposicional poderá ter nessa relação. Pretendeu-se também fazer um estudo comparativo entre duas escalas de *mindfulness*.

Na presente investigação colaboraram 287 participantes (180 do sexo feminino e 107 do sexo masculino), com idades compreendidas entre os 18 e os 69 anos. A participação foi voluntária, através do preenchimento de um questionário online.

De forma a mensurar a Personalidade, foi utilizada a escala proposta por Rammstedt e John (2007) – BFI-10 – traduzida e adaptada para a língua portuguesa por Bártole-Ribeiro (2017). A Satisfação com a Carreira foi avaliada através da escala unidimensional proposta por Greenhaus, Parasureman e Wormley (1990), adaptada para a língua portuguesa por Ribeiro (2013). A *Mindfulness* Disposicional foi avaliada numa vertente mais cognitiva, numa escala proposta por Pierson e colaboradores (2012)- *Langer Scale* – e devidamente traduzida e adaptada para a língua portuguesa por Silva (2017); e numa perspetiva mais tradicional, apresentada por Cardaciotto, Herbert, Forman, Moitra, Farrow (2008) – *Philadelphia Mindfulness Scale* (PHLMS)- e adaptada à população portuguesa por Teixeira, Ferreira e Graça Pereira (2017).

Os resultados apontam para uma relação positiva e significativa existente entre a a Personalidade (Conscienciosidade e Amabilidade) e a Satisfação na Carreira. Foi também verificado o efeito moderador que a *Mindfulness* (através da escala de langer) apresenta na relação entre a Conscienciosidade e a Satisfação na Carreira. Ainda se constatou a existência de uma mediação total pelo *Engagement* da escala de Langer, na relação entre a Amabilidade e a Satisfação com a Carreira. As escalas de *Mindfulness* não apresentaram uma correlação significativa entre si.

Palavras Chave: *Mindfulness* Disposicional; Personalidade; Satisfação com a Carreira.

ABSTRACT

The present study aimed not only to verify the impact of Career Satisfaction in Personality, but also to explore the possible mediating or moderating effect of Dispositional Mindfulness. It was also intended to make a comparative study between two mindfulness scales.

In the present investigation, 287 participants (180 female and 107 male), aged between 18 and 69 years, collaborated. Participation was voluntary, by completing an online questionnaire.

In order to measure Personality, a scale proposed by Rammstedt and John (2007) - BFI-10 - was translated and adapted to Portuguese by Bártole-Ribeiro (2017). Career Satisfaction was assessed through the one-dimensional scale proposed by Greenhaus, Parasureman and Wormley (1990), and adapted to Portuguese by Ribeiro (2013). Dispositional Mindfulness was assessed on a more cognitive basis, on a scale proposed by Pierson et al. (2012) - Langer Scale - and translated to Portuguese by Silva (2017); and a more traditional perspective, proposed by Cardaciotto, Herbert, Forman, Moitra, Farrow (2008) - Philadelphia Mindfulness Scale (PHLMS) - and adapted to portuguese by Teixeira, Ferreira and Graça Pereira (2017).

The results point out to a positive and significant relationship between Personality (Consciousness and Agreeableness) and Career Satisfaction. *Mindfulness* (from the Langer scale) showed a moderating effect on the relationship between personality and career satisfaction. In addition, it was found that there is a full mediation by Langer Scale Engagement in the relationship between Agreeableness and Career Satisfaction. Mindfulness scales did not show a significant correlation with each other.

Keywords: Dispositional *Mindfulness*; Personality; Career Satisfaction.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
REVISÃO DE LITERATURA	2
Personalidade.....	2
Satisfação na Carreira.....	5
<i>Mindfulness</i> Disposicional	7
Diferentes Abordagens da <i>Mindfulness</i>	9
Prática de <i>Mindfulness</i>	10
<i>Mindfulness</i> em Contexto Organizacional.....	11
Mensuração da <i>Mindfulness</i>	13
Relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira	13
Relação entre <i>Mindfulness</i> Disposicional e a Satisfação com a Carreira.....	16
MODELO EXPLORATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO	18
MÉTODO	20
Delineamento.....	20
Participantes	20
Instrumentos	22
<i>Satisfação com a Carreira</i>	22
<i>Personalidade</i>	22
<i>Mindfulness</i>	23
<i>Langer (LMS)</i>	23
<i>Philadelphia Mindfulness Scale (PHLMS)</i>	23
Procedimento	24
RESULTADOS	25
Escala de Personalidade (BFI-10)	25
<i>Estudo de Estrutura Factorial</i>	25
<i>Fiabilidade</i>	25
<i>Sensibilidade</i>	26
Escala de Satisfação na Carreira.....	26
<i>Estudo da Estrutura Fatorial</i>	26
<i>Fiabilidade</i>	27
<i>Sensibilidade</i>	27

Escala de Langer.....	28
<i>Estudo da Estrutura Fatorial</i>	28
<i>Fiabilidade</i>	28
<i>Sensibilidade</i>	29
Escala de PHLMS.....	29
<i>Estudo da Estrutura Fatorial</i>	29
<i>Fiabilidade</i>	30
<i>Sensibilidade</i>	30
Correlações entre as variáveis em estudo	31
Moderação entre Personalidade e Satisfação com a Carreira.....	32
Mediação entre Personalidade e Satisfação com a Carreira	36
Estudo Comparativo entre as escalas de <i>Langer</i> e <i>Philadelphia</i>	36
DISCUSSÃO	38
Limitações e Estudos Futuros.....	43
Implicações Práticas	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	58
ANEXO A- Questionário	59
ANEXO B – Análise Descritiva da Amostra	69
ANEXO C – Qualidades Métricas da escala Satisfação com a Carreira.....	72
ANEXO D – Qualidades Métricas da escala da Personalidade.....	74
ANEXO E – Qualidades Métricas da escala da Langer	76
ANEXO F – Qualidades Métricas da escala da Philadelphia.....	82
ANEXO G – Correlações de <i>Pearson</i> entre as variáveis	87
ANEXO H – Moderação da <i>Mindfulness</i> na Relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira	88
ANEXO I – Mediação da <i>Mindfulness</i> na Relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira	91

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- Distribuição das Variáveis Sociodemográficas da amostra.....	21
Tabela 2 - Estudo da Estrutura Factorial da BFI-10.....	25
Tabela 3- Sensibilidade da Escala de BFI-10.....	26
Tabela 4- Estudo da Estrutura Fatorial de Satisfação com a Carreira.....	27
Tabela 5- Fiabilidade da Escala de Satisfação com a Carreira.....	27
Tabela 6- Sensibilidade da escala de Satisfação com a Carreira.....	27
Tabela 7- Estudo da Estrutura Fatorial da Escala de Langer.....	28
Tabela 8- Fiabilidade da escala de Satisfação com a Carreira.....	29
Tabela 9- Sensibilidade da escala de Langer.....	29
Tabela 10- Estudo da Estrutura Fatorial da PHLMS.....	30
Tabela 11- Fiabilidade da escala de Satisfação com a Carreira.....	30
Tabela 12- Sensibilidade da escala de PHLMS.....	31
Tabela 13- Tabela de Correlações de Pearson entre as variáveis.....	31
Tabela 14- Moderação de Langer entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira.....	33
Tabela 15- Moderação de Novelty Seeking entre a Conscienciosidade e Satisfação com a Carreira.....	34
Tabela 16- Moderação de Novelty Producing entre a Conscienciosidade e a Satisfação na Carreira.....	35
Tabela 17- Mediação de Engagement entre Amabilidade e Satisfação na Carreira.....	36
Tabela 18- Correlações de Pearson entre as escalas LMS e PHLMS.....	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Modelo de Investigação - Mediação.....	18
Figura 2- Modelo de Investigação - Moderação.....	19
Figura 3- Moderação da escala de Langer entre a Conscienciosidade e Satisfação com a Carreira	33
Figura 4- Moderação de Novelty Seeking entre a Conscienciosidade e Satisfação com a Carreira	34
Figura 5- Moderação de Novelty Producing entre a Conscienciosidade e Satisfação com a Carreira	35

INTRODUÇÃO

As pressões da globalização, avanços tecnológicos, e revolução da comunicação causaram mudanças a nível da estrutura do trabalho e da carreira (Weng & McElroy, 2012; Weng, McElroy, Morrow & Liu, 2010).

Com estas mudanças estruturais, deu-se também uma mudança de atitude por parte dos indivíduos, que atualmente procuram possuir maior controlo nas decisões que dizem respeito ao seu rumo e progressão de carreira, e retiram satisfação dos objetivos e percursos traçados por si, e não pela entidade empregadora (Weng & McElroy, 2012).

Em estudos anteriores foi constatado que a satisfação profissional, estabilidade e desempenho dependem da congruência entre a personalidade e o ambiente de trabalho em que se encontram (Holland, 1996), sendo que os interesses ocupacionais de carreira estão significativamente associados às dimensões de personalidade (Barrick, Mount & Gupta, 2013).

Desta forma, com este estudo pretende-se, em primeira instância, perceber a relação entre os traços de Personalidade e a satisfação com a carreira.

A *Mindfulness* é conceptualizada como uma atenção consciente sem julgamento aos estímulos internos e externos que acompanham a experiência imediata de cada um (Brown & Ryan, 2003), e como capacidade inerente ao ser humano, que lhe permite a resposta adaptável às mais variadas situações, ao invés da reação automática e habitual (Bishop et al, 2004). Embora esta capacidade possa ser aumentada através da prática, cada indivíduo tem diferentes níveis de *Mindfulness* Disposicional, ou seja a tendência para ser mais ou menos *mindful* no seu quotidiano.

Pretende-se então em segunda instância, compreender o impacto que a *Mindfulness* Disposicional poderá ter na relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira.

Embora a *Mindfulness* seja um conceito de origem budista, foi adaptado para a cultura ocidental, pelo que embora se trate do mesmo construto, exista uma diferente operacionalização do mesmo mediante a cultura. Deste modo, em terceira instância, pretende-se estudar em modo comparativo duas escalas de *mindfulness* operacionalizadas de modo distinto, e perceber se realmente se dirigem ao mesmo construto, com a mesma perspetiva.

REVISÃO DE LITERATURA

Personalidade

A Personalidade é um construto que tem vindo a ser estudado ao longo do tempo por diversos autores, que a apresentaram de diferentes formas consoante as suas perspetivas e orientações próprias.

Segundo Hansenne (2005) é possível de entender as diferentes teorias da personalidade consoante as perspetivas teóricas às quais estão relacionadas. Deste modo, são identificadas sete perspetivas distintas: a perspetiva psicanalítica defende a personalidade enquanto conjunto de forças concorrentes em constante conflito interno; a perspetiva neoanalítica, embora tenha a mesma base psicanalítica, rejeita o carácter global do complexo de Édipo; a perspetiva humanista que sublinha a liberdade na determinação do destino, enfatizando o papel da auto-actualização; a perspetiva de aprendizagem mostra uma volatilidade inerente às aprendizagens reunidas através da experiência; a perspetiva cognitiva considera os processos cognitivos elementos centrais na personalidade, impactando a adaptação do indivíduo ao meio; a perspetiva das disposições, que admite a existência de predisposições que se manifestam nos comportamentos e atitudes do indivíduo; e a perspetiva psicobiológica, que centra o ser humano enquanto resultado de uma série de fatores genéticos e biológicos.

Embora a pluralidade de perspetivas traga diversidade e riqueza à comunidade científica, resulta num alargado leque de conceitos e escalas divergentes, gerando maior dificuldade na sistematização de resultados, e entendimento entre investigadores (John & Scrivastava, 1999).

A Teoria da Personalidade de Eysenk e Eysenk (1975) foi discutida na literatura organizacional por muitas décadas e continua a ser utilizada mundialmente pela sua simplicidade e relevância prática para a gestão de recursos humanos (Furham, 2016). Não representando nenhuma perspetiva particular, torna-se num elemento aglutinador e integrativo de todas elas, contribuindo em grande escala para o campo da Psicologia e a investigação da personalidade (DeYoung, Hirsh, Shane, Papademetris, Rajeevan & Grey, 2010).

Este modelo, conhecido como Five-Factor Model (FFM), ou Big Five Theory (Costa & McCrae, 1992; John, Naumann & Soto, 2008), surge através de análises de adjetivos de traço utilizados pelos indivíduos para descreverem o outro e a si mesmos, em estudos analíticos com inventários de personalidade pré-existentes (John, Naumann & Soto, 2008; John & Scrivastava, 1999; McCrae & John, 1992). A estrutura da escala é transversal a todas as culturas, existindo

em vários idiomas, e tem-se mantido relativamente estável ao longo do tempo. Embora as designações dos fatores não sejam completamente consensuais na comunidade científica, aqueles que são utilizados com maior regularidade são a Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência.

É pertinente frisar que o modelo não resume a personalidade a estes cinco fatores, mas considera-os fatores condensadores de um vasto espectro de características e traços distintos (John, Naumann & Soto, 2008). São predominantemente vistos como traços descontextualizados, moderadamente estáveis ao longo da vida, e relativamente independentes, tornando-os representativos da personalidade de um indivíduo (Minbashian, Wood & Beckmann, 2010).

A Extroversão é uma dimensão que aponta para uma perspectiva energética dos planos sociais e materiais, englobando múltiplos traços: sociabilidade, atividade, comunicação, impulsividade e assertividade. Assim sendo, as pessoas extrovertidas tendem a ser menos reservadas, independentes, disfóricas, introspetivas e preocupadas que as introvertidas (John & Srivastar, 1999; Rothmann & Coetzer, 2003; Watson & Clark, 1997). Alguns comportamentos usuais de um indivíduo extrovertido poderiam ser, por exemplo, a abordagem espontânea de estranhos em festas para se apresentar ou ter a iniciativa de chefiar a organização de um projeto. Sendo uma dimensão associada à experiência de emoções positivas, indivíduos com pontuações mais elevadas terão maior probabilidade de ter um cargo de chefia e um maior número de amigos chegados e parceiros sexuais. Por outro lado, as pessoas com reduzidos níveis de extroversão poderão desenvolver relações menos ricas com os parentes, e ser rejeitados pelos pares (Watson & Clark, 1997).

A Amabilidade dirige-se a indivíduos cujos traços se centrem na empatia, gentileza, altruísmo, disponibilidade para ajudar o outro (cooperação), confiança no outro e na modéstia. Alguns comportamentos típicos de indivíduos amáveis são a ênfase de qualidades positivas de outros quando falam acerca deles, o empréstimo de material/bens a colegas e amigos (e.g. apontamentos das aulas, livros ou comida), e o consolo de amigos quando não se encontram bem. Tendencialmente pessoas mais amáveis podem ter maior desempenho laboral, nomeadamente em situações que impliquem trabalho de equipa e cooperação. Por outro lado, pessoas pouco amáveis apresentam um risco acrescido para o desenvolvimento de doenças cardiovasculares, delinquência juvenil e problemas interpessoais com o outro (Rothmann & Coetzer, 2003).

A Conscienciosidade é uma dimensão que se prende com o controlo de impulso que facilita os comportamentos focados no objetivo. Esta dimensão está associada com diversos

traços de personalidade: responsabilidade, dedicação, orientação para os resultados, elevado autocontrole, processo ativo de organização, planejamento e execução de tarefas (Costa, McCrae & Dye, 1991; Rothmann & Coetzer, 2003). A nível comportamental, indivíduos mais conscienciosos tendem a chegar a horas ou mais cedo a compromissos e a trabalhar arduamente de forma a obter os melhores resultados, por exemplo. Desta forma, pessoas mais conscienciosas pensam mais antes de agir, e têm maior capacidade de adiar recompensas e de planeamento, pelo que podem ser entendidas como fonte de maior força de vontade e determinação (John & Srivastava, 1999). Também é uma determinante de obtenção de maiores médias académicas, e *performance* no trabalho. É uma dimensão com relevância no ambiente laboral, dada a sua relação direta com produtividade e pontualidade (Costa, McCrae & Dye, 1991). Por outro lado, indivíduos menos conscienciosos tendem a fumar, consumir substâncias ilegais, fazer uma dieta pobre e a não exercitar o corpo.

O Neuroticismo prende-se com a tendência geral para experienciar emoções negativas, assumindo variadas facetas : ansiedade, instabilidade emocional, hostilidade, insegurança, depressão, vulnerabilidade, impulsividade, raiva, tensão, vergonha, culpa, medo ou nojo (Costa & McCrae, 1992; John & Srivastava, 1999). Um comportamento típico de um indivíduo neurótico é enervar-se quando alguém se enerva consigo. Desta forma, é um conceito que reflete falta de estabilidade emocional e ajustamento psicológico, pelo que indivíduos com elevados níveis de neuroticismo tendem a ser menos racionais, mudam de trabalho com maior regularidade, têm mais dificuldade na gestão do stress e controlo dos impulsos no geral, e apresentam uma maior propensão para a experiência de burnout (Rothmann & Coetzer, 2003).

A Abertura à Experiência é uma dimensão psicológica relacionada com a constituição, caracterização e complexidade mental de cada indivíduo (John & Srivastava, 1999). Muitas vezes denominada de Cultura, centra-se na intelectualidade, e abarca conceitos como a imaginação ativa, a atenção aos sentimentos e emoções, a curiosidade intelectual, a sensibilidade estética, a independência de julgamento e a apreciação da diversidade. Assim, descreve a extensão, profundidade e complexidade da vida mental e experiencial de um indivíduo. Numa vertente mais comportamental, indivíduos com maior abertura à experiência exploram aprendizagens apenas por prazer, vêem documentários ou programas educativos, e procuram atividades que quebrem as suas rotinas, por exemplo. Atendendo a estes pontos, indivíduos com elevados níveis de abertura à experiência são normalmente pessoas menos convencionais, com autonomia e pouco conformistas. Têm curiosidade e disposição para incorporar e difundir novas ideias sociais, éticas e políticas, e estão disponíveis para questionar

outras crenças, e figuras de autoridade (Rothmann & Coetzer, 2003). Tendem também a obter melhor performance em testes criativos, e trabalhos artísticos. Por outro lado, pessoas com menor abertura à experiência têm normalmente atitudes mais conservadoras (John & Srivastava, 1999).

A Extroversão e o Neuroticismo são as principais dimensões da personalidade, e têm sido muito utilizadas para explicar o comportamento no trabalho (Lu & Shih, 1997).

Satisfação na Carreira

O conceito de carreira tem vindo a ser alvo de discussão, com o estudo de diferentes autores ao longo do tempo, dada a sua mutabilidade perante as alterações económicas, sociais e organizacionais que têm sido sofridas. Com a acumulação do conhecimento derivado da resolução industrial, e conseqüente desenvolvimento tecnológico, é visível uma transformação dos países, que resulta na Globalização (Calakoglu, 2011).

Tradicionalmente, o conceito de carreira foi entendido durante muito tempo como uma abordagem de progressão numa determinada função, numa organização específica e estável (Pina-Cunha, Rego, Campos-Cunha, Cabral-Cardoso, Marques & Gomes, 2010).

Atualmente, as organizações têm-se visto obrigadas a acompanhar um conjunto de exigências globais de modo a garantir a sua subsistência, o que resulta em novos formatos de emprego e de trabalho, e que visa a redução de custos e sublinha a inovação (Segers & Inceoglu, 2012).

O mundo pós-moderno caracteriza-se por mudanças rápidas e imprevisíveis (Savickas et al, 2009). Contrastando com a tradicional configuração em escada, as carreiras atuais seguem cada vez mais uma configuração em espiral, caracterizando a maior amplitude do percurso profissional e capacidades (Kilimnik, Castilho & Sant'Anna, 2006).

De acordo com Segers e Inceoglu (2012) o conceito atual de carreira, a Carreira Proteana, baseia-se na desresponsabilização da organização pela carreira do colaborador pelo seu percurso e carreira, e numa maior responsabilização do próprio. Desta forma, as pessoas possuem um papel ativo semi-autonomo e auto-geridos, determinante na construção do seu percurso, procurando desenhá-lo e conduzir o desenvolvimento profissional, e gerando desenvolvimento e bem-estar para si (Kilimnik, Castilho & Sant'Anna, 2006). Este movimento de descentralização das empresas coloca como fonte de segurança as próprias capacidades do colaborador, ao invés da organização onde está enquadrado – o que coloca as organizações em segundo plano, no que diz respeito à atribuição de oportunidades.

Para este novo conceito de carreira, os colaboradores procuram organizações que lhes proporcionem perspectivas de desenvolvimento individual, onde sejam providenciados desafios constantes, aprendizagens contínuas e possam ser criados contactos (Pina-Cunha et al., 2010). A organização deverá ter como principal preocupação a capacitação personalizada de cada um, a promoção do sucesso, o desenvolvimento das suas competências específicas (Segers & Inceoglu, 2012). Para além da carreira proteana existe igualmente a carreira sem fronteiras ou *Boundaryless*, um conceito de carreira que não é exclusiva a uma única organização e que não têm uma sequencia definida (Arthur & Rousseau, 2001).

Atualmente o Sucesso na Carreira é definido como o conjunto de resultados positivos, psicológicos ou relacionados com aspetos concretos do trabalho, alcançados no decurso das experiências profissionais (Judge, Cable, Boudreau, A Bretz Jr., 1994). Porém, a operacionalização deste conceito tem sido estudada e discutida por diversos autores. Nos anos 40, considerava-se que a carreira deveria ser analisada a partir de duas perspetivas: em primeiro lugar deveria ter-se um olhar mais objetivo, com a consideração de critérios observáveis (e.g. salário, benefícios, evolução de posições na organização); por outro lado, um olhar mais subjetivo, mais introspetivo, designando a visão que o colaborador tem da sua posição e vida. Neste sentido, o colaborador interpreta as suas características e ações de acordo com os seus próprios valores, o que desencadeia reações positivas e comportamentos satisfatórios (Heslin, 2005).

Embora a perspetiva objetiva seja considerada, e seja interdependente da perspetiva subjetiva (Briemann & Braakmann, 2013), a segunda tem sido cada vez mais valorizada, uma vez que apenas os próprios indivíduos podem exercer a sua autonomia, definindo e avaliando verdadeiramente o seu próprio sucesso e satisfação, através dos seus padrões de valores, crenças, vivências, necessidades, e aspirações (Calakoglu, 2011). Desta forma, sujeitos que não se encontrem satisfeitos com a sua carreira, não deverão considerar-se indivíduos bem sucedidos; o que sugere que o sucesso subjetivo de carreira poderá ser operacionalizado pela satisfação na carreira (Heslin, 2005). De acordo com Judge et al (1999) a satisfação com a carreira traduz-se na componente intrínseca do sucesso na carreira.

Vários autores têm aprofundado a satisfação na carreira enquanto vertente subjetiva, sugerindo possíveis preditores da mesma, como: uma boa educação escolar (Judge, Cable, Boudreau, A Bretz Jr., 1994); desenvolvimento de competências para a criação de oportunidades; a criação de um ambiente de aprendizagem (Park, 2010); vitalidade no trabalho (Baruch, Grimland & Vigode-Gadot, 2013); proatividade (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999);

progressão salarial (Seibert, Crant & Kraimer, 1999); horas de trabalho (Wallace, 2001); satisfação com a oportunidade de atingir novos objetivos de carreira (Reitman & Schnner, 2003); e personalidade (Seibert & Kreimer, 2001).

Ainda assim, Ng e colaboradores (2005) assinalam que, embora esteja recorrentemente associada com o sucesso e seja uma preditora e aspecto subjetivo do mesmo (Yang & Yang, 2019), a satisfação no trabalho pode ser considerada um construto independente e explorada como tal, podendo estar desassociada de fatores como o sucesso e benefícios monetários. Deste modo, de acordo com Greenhaus, Parasuraman, e Wormley (1990), satisfação na carreira refere-se ao resultado atribuído internamente pelo indivíduo a si mesmo, relativamente à sua carreira.

***Mindfulness* Disposicional**

Os budistas sugerem que os indivíduos têm a tendência de ruminar acerca do passado, ou de se precipitar acerca de um futuro que pode nunca se materializar. Esta tendência de não estar plenamente presente pode distorcer a sua percepção de realidade, e a habilidade para interagir conscientemente no plano presente (Shonin, Van Gordon, & Griffiths, 2015).

A expressão *mindfulness* é a tradução inglesa de *sati*, um termo em Pali, que é uma língua litúrgica utilizada na escola Theravada do budismo, que remete para a “Intenção de Espírito”, “Vigília da Mente”, ou “Lucidez da Mente” (Davidson & Kaszniak, 2015). Não existe nenhum termo na língua portuguesa que resulte da tradução direta de *mindfulness*. Em português, utilizamos o seu significado para definir o conceito, o que se traduz em termos como consciencialização, atenção, ou discernimento. Ocupando um papel central na filosofia e prática budista, ao longo do tempo a *Mindfulness* tem-se tornado popular na cultura ocidental e na prática clínica (Randal, Pratt & Bucci, 2015). De acordo com conceptualizações mais ocidentais, é definido como a *awareness*, o dar-se conta.

A *Mindfulness* é a capacidade de trazer a atenção para o momento presente e estar o mais acordado quanto possível, aliando as experiências proporcionadas pela ação conjunta dos cinco sentidos. Com o foco no interior e nos sentidos, é-nos permitida uma passagem pelas “paisagens” internas da mente, denotando as diferenças que vão surgindo, mas sem nos prendermos ou deixarmos consumir por nenhuma. Esta forma de consciencialização intencional não elaborativa é relativa a experiências, emoções, cognições, sensações corporais e estímulos externos - como visões, sons e cheiros. Permite a percepção, reconhecimento e aceitação de pensamentos e eventos como são, intencionalmente, com uma atitude desprovida de julgamento

crítico ou comportamento reativo (Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer & Toney, 2006; Bajaj, Gupta & Pande, 2016; Bishop et al, 2004; Hamarta, Ozyesil, Deniz & Dilmac, 2013).

Desta forma, gera-se uma atitude de abertura, curiosidade e aceitação por parte dos sujeitos, relativamente às suas próprias experiências e vivências subjetivas (Park, Reilly-Spong, & Gross, 2013).

A *Mindfulness* é caracterizada como um atributo desejável, e permite a regulação da atenção para o presente, e não para o passado ou para o futuro. Através desta monitorização, é possível: a perceção da imensidão de temáticas variadas que ocupa a nossa mente a todo o momento; o contacto próximo com experiências positivas, negativas e neutras; e a identificação de pensamentos automáticos, autocríticos e destrutivos, com o seu conseqüente decaimento (Bajaj, Gupta & Pande, 2016).

Embora se possa treinar, de forma a aumentá-los, cada indivíduo tem níveis basais de *Mindfulness* que experiencia no seu quotidiano, a *Mindfulness* de Traço ou *Mindfulness* Disposicional (Kaplan, Raison, Milek, Tackman, Pace & Mehl, 2018).

A *Mindfulness* Disposicional prende-se com a tendência de ser *mindful* no dia-a-dia. As pessoas podem viver no seu quotidiano, a alimentar rotinas, pensar, comer, trabalhar, deslocar-se, fazer exercício, e as suas restantes tarefas e atividades, mas de forma automatizada. Desta forma, ignoram e não tomam verdadeira consciência acerca de diversos aspetos da sua experiência de vida, deixando-as passar despercebidas e perdendo possibilidades de crescimento, desenvolvimento e transformação pessoal (Quach, 2015).

Os níveis de *mindfulness* disposicional variam consoante o indivíduo em questão, e estão relacionados com os padrões habituais de pensamento, e a tendência de estar presente, atento a si mesmo e ao que o rodeia, sem julgamento. Deste modo, é considerada uma característica de ocorrência natural que reflete uma variância significativa em amostras não clínicas e que não praticam meditação, não representando um estado momentâneo induzido (Brown & Ryan, 2003). Este construto é medido através da utilização de instrumentos de auto-reporte (Park, Reilly-Spong, & Gross, 2013).

Indivíduos com maiores *scores* de *mindfulness* disposicional têm tendencialmente maior sintonia e conexão nas relações (Zabat-Zinn, 2003). Segundo Feldman, Hayes, Kumar, Greeson e Laurenceau (2007), maiores níveis de *mindfulness* disposicional indicam também recorrentemente maior clareza de pensamentos, atenção aos sentimentos, menor distração, e tendência de recuperação mais rápida de situações de angústia emocional.

Brown et al (2007) defendem que indivíduos mais *mindful* têm maiores capacidades de foco de atenção nos sentimentos e situações do outro, o que resulta numa melhor descodificação

de pistas emocionais de outros (Krasner Epstein, Beckman, Suchman, Chapman, Mooney & Quill, 2009). Recentemente, Reb, Narayanan e Chaturvedi (2014) descobriram que a *mindfulness* disposicional estava associado a comportamentos mais proativos e éticos, e menos desvios no local de trabalho.

Diferentes Abordagens da Mindfulness

A transferência da prática e conceito da *Mindfulness* de perspectiva mais oriental para a sociedade moderna ocidental é uma realidade. Desta forma, a literatura aborda fundamentalmente duas abordagens distintas acerca da *Mindfulness*. A questão que se coloca é se a *mindfulness* praticada na tradição budista ainda é compatível com a expressão moderna que foi adaptada pelo ocidente, e que se tem tornado cada vez mais popular na sua cultura (Schmidt, 2011).

Uma das abordagens é a mais tradicional, que foi explorada e explicada neste estudo até agora. Focando-se nas origens orientais do contruto, é considerada o coração da prática budista, pelo que destaca a atenção intencional no momento presente, com abertura e sem qualquer componente avaliativa (Bishop et al, 2004).

A outra perspectiva da *mindfulness*, operacionalizada por Ellen Langer, tem diferentes caracteriza-se pelo foco no presente, orientação por regras e rotinas, e uma mentalidade de abertura para a novidade (Langer, 1989). Esta abordagem sócio-cognitiva difere da abordagem meditativa pois inclui e é sensível ao contexto externo, material e social dos sujeitos (Baer, 2003). Desta forma, o indivíduo extrai e constrói ativamente novas categorias e distinções, do presente, de forma a apurar a sua atenção e consciência face ao meio que o envolve. Através da consciência presente, é capaz de evitar a extração de informações passadas e, assim, não incorrer em erros previamente cometidos.

De acordo com Pirson, Langer, Todd, e Zilcha (2012), nesta abordagem direcionada para a aprendizagem, a *mindfulness* é vista como uma potência na resolução de problemas, enquanto atividade cognitiva. Assim sendo, o indivíduo procede ao processamento ativo de informação, atentando às novas informações para procurar a melhor adaptabilidade às mesmas e às situações a que é sujeito. Neste sentido, a aceitação da experiência sem julgamento não tem uma presença tão forte nesta abordagem.

Uma vez que se trata do mesmo contruto, existem semelhanças entre as perspectivas, principalmente na *awareness* e consciência do presente, sem o foco no passado ou no futuro. De acordo com Baer (2003), as principais diferenças regem-se pela ênfase que a abordagem

ocidental tem na criatividade e na aprendizagem, através do contexto externo e do solucionamento de problemas, ao passo que a perspectiva mais oriental se foca nas experiências mais emocionais do sujeito e nos seus pensamentos. Segundo Schmidt (2011) existem diferenças abismais entre as abordagens e contextos.

Prática de *Mindfulness*

Sendo considerado uma estratégia de regulação emocional eficaz (Egen, Hill & Foti, 2018), a *mindfulness* tem-se tornado um pilar de várias psicoterapias (Dimidjian & Segal, 2015), através da sua prática e desenvolvimento por técnicas específicas, como a meditação (Bajaj, Gupta & Pande, 2016; Bishop et al, 2004). A *mindfulness* tem também sido utilizada nos mais diversos contextos: na medicina, para melhorar os resultados dos clientes (Bohlmeijer, Prenger, Taal & Cuijpers, 2010; Ledesma & Kumano, 2009); nas escolas para melhorar os resultados educacionais e sociais dos alunos (Britton, Lepp, Niles, Rocha, Fisher & Gold, 2014; Flook, Goldberg, Pinger & Davidson, 2015); e nas organizações, para melhorar o clima organizacional e a produtividade dos trabalhadores (Weick, Sutcliffer & Obstfeld, 2008). Uma metanálise escrita por Hofmann, Sawyer, Witt e Oh (2010) concluiu que terapias baseadas em *mindfulness* são moderadamente eficazes no tratamento de distúrbios de ansiedade de humor.

A prática de *Mindfulness* tem impacto na saúde física e mental dos indivíduos, traduzindo-se na redução do stress percebido (Shapiro, Oman, Thoresen, Plantek & Flinders, 2008), aumento do afeto positivo (Brown & Ryan, 2003), aumento da função imune (Davidson et al, 2003), aumento da saúde e do bem-estar (Brown, Ryan & Creswell, 2007), e aumento da consciência corporal, controlo da atenção, regulação emocional e de percepção (Holzel et al, 2011).

Desta forma, é possível detetar a ansiedade desnecessária que se gera diariamente, o que propicia o desenvolvimento de um comportamento mais regulado, e que leva à promoção do bem-estar, maior agradabilidade e conscienciosidade (Creswell, 2017; Keng, Smoski & Robins, 2011), maior optimismo, satisfação na vida, afeto positivo, vitalidade, sentido de autonomia e autoestima (Hamarta, Ozyesil, Deniz & Dilmac, 2013; Kaplan et al, 2018). Por outro lado, dá-se um alívio do sofrimento, com decréscimo de sintomas depressivos, neuroticismo (Thompson & Waltz, 2007), angústia, ansiedade, stress, ruminação, e dificuldades de regulação emocional (Creswell & Lindsay, 2014; Park, Reilly-Spong & Gross, 2013; Tang, Hölzel & Posner, 2015).

***Mindfulness* em Contexto Organizacional**

Nos últimos anos, a literatura acerca da *Mindfulness* tem crescido rapidamente nos campos da Psicologia Organizacional. Levinthal e Rerup (2006) definem a *mindfulness* em contexto organizacional como uma extensão de perspectiva sócio-cognitiva de *mindfulness* de Langer. Deste modo, indivíduos mais *mindful* apresentam maior sensibilidade, percepção e flexibilidade comportamental na resposta a diversos estímulos em constante mudança.

Além de níveis elevados de *awareness*, indivíduos mais *mindful* têm também diferenças positivas em campos como a cognição, emoção, comportamento e fisiologia. Estes domínios têm impacto nos resultados do local de trabalho como a *performance*, relações laborais e bem-estar (Good et al, 2016).

A *Mindfulness* está muito associada à capacidade de autorregulação, nos seus mais variados campos. Esta associação pode ser ilustrada por variados processos, que se traduzem em benefícios e características de indivíduos *mindful* (Glomb, Duffy, Bono & Yang, 2011). A flexibilidade na resposta define-se como a capacidade de abrandamento de resposta, perante um determinado estímulo, antes de tomar uma ação verbal e física. Desta forma, em vez de ser dada uma resposta de forma impulsiva e automática, existe abertura para considerar múltiplas respostas possíveis, em alinhamento com os objetivos, necessidades e valores do próprio (Brown et al, 2007). Este processo contribui para a formação de um ambiente de trabalho mais produtivo, através da diminuição da escalada do conflito, melhora as tomadas de decisão dos indivíduos, bem como a sua comunicação com o outro.

Outro processo é o decréscimo da ruminação. Quando os indivíduos são confrontados com eventos que normalmente desencadeiam padrões negativos de pensamento, uma orientação mais *mindful* diminui a probabilidade de entrar num esquema de ruminação – um foco passivo e repetitivo nas causas, sintomas e consequências de determinada angústia. Uma vez que a *mindfulness* permite a separação do “eu” relativamente às experiências e emoções, bem como a inibição das respostas automáticas, indivíduos mais *mindful* têm menor probabilidade de entrar num ciclo de ruminação. Deste modo, têm melhores mecanismos para lidar com eventos stressantes (Broderick, 2005), e algum impacto na *performance* e bem estar dos colaboradores: aumento da autoconfiança e autoeficácia, melhoria na resolução de problemas, utilização mais eficaz de suporte social, e melhor concentração (Glomb, Duffy, Dono & Yang, 2011).

A Empatia rege-se pela habilidade de observar a vida de acordo com a perspectiva de outrem. Permite o estabelecimento de sincronia, identificação e ressonância com o outro, resultando compaixão. Através da atenção característica da *mindfulness*, os indivíduos

desenvolvem capacidades para entender os seus processos emocionais internos, o que ajuda na compreensão da vida mental do outro. Para uma organização é desejável que os seus colaboradores sejam empáticos, em todos os níveis de carreira (Patient & Skarlicki, 2010), pois é um indicador de maiores níveis de justiça na interação, o que reduz a probabilidade de assédio sexual e comportamento antissocial (O’Leary-Kelly, Bowes-Sperry, Bates, & Lean, 2009); maior justiça informativa (Patient & Skarlicki, 2010); mais comportamentos de cidadania organizacional (Kamdar, McAllister & Turban, 2006) e comportamentos positivos de liderança (Scott, Colquitt, Paddock, & Judge, 2010).

A Regulação Afectiva compreende não só a redução das emoções negativas, como a manutenção das emoções positivas. A *mindfulness* tem um papel fundamental neste construto, pois além de se encontrar associada a estados emocionais positivos (Giluk, 2009), está também associada com a aceitação de estados emocionais e capacidade de reparação de estados emocionais negativos (Brown, Ryan & Creswell, 2007). Relativamente ao contexto organizacional, Lyubomirsky, King, & Diener (2005) demonstraram que o afeto positivo pode gerar sucesso em múltiplos domínios da vida, bem como construir recursos cognitivos, físicos e sociais como a resiliência. Deste modo, colaboradores que tendem a experienciar melhor humor têm maior probabilidade de ser recompensados no trabalho. Por outro lado, colaboradores com pior humor a nível crónico, têm maior tendência para se vitimizarem no trabalho, perpetuarem comportamentos agressivos e a serem piores líderes (Tepper, Duffy, Henle, & Lambert, 2006).

Brown e Ryan (2003) defendem que indivíduos com elevados níveis de *mindfulness* comportam-se de acordo com os seus valores e interesses, valorizando a autonomia, que se traduz numa componente-chave da autodeterminação. A autodeterminação é um construto interessante no contexto organizacional, pois promove a aprendizagem, e melhora o compromisso organizacional, a *performance*, e a satisfação no trabalho (Bono & Judge, 2003).

Mensuração da *Mindfulness*

Com o crescente interesse pela *mindfulness* como medida para aumentar as condições psicológicas e fisiológicas, têm sido feitos esforços para a operacionalizar e mensurar. Estes esforços foram utilizados quase exclusivamente para o contexto de prática clínica e, por esse motivo, com uma abordagem mais oriental (Pirson, Langer, Bodner, Zilcha-Mano, 2012). Estas medidas incluem a *Mindfulness Attention and Awareness Scale* (MAAS, Brown & Ryan, 2003), *Five Facet Mindfulness Questionnaire* (FFQM, Baer et al, 2008), *Cognitive and Affection Mindfulness Scale- Revised* (CAMS, Feldman, Hayes, Kumar, Greeson, & Laurenceau, 2007).

Embora existam semelhanças entre as escalas, pela partilha da perspectiva oriental da *mindfulness*, cada medida é de certa forma única, de acordo com o modo como a *mindfulness* é conceptualizada e que dimensões são enfatizadas. Como estas escalas foram desenhadas com maior foco no contexto clínico, são menos propícias a contextos organizacionais.

A abordagem sócio-cognitiva de Langer, abrangendo as dimensões de procura de coisas novas, produção de coisas novas, envolvimento e flexibilidade, permite o uso mais consistentemente da *mindfulness* em contextos sociais. Por outro lado, poderá também ser uma maisvalia no entendimento de aspetos negligenciados até agora pela aplicação exclusiva a contextos clínicos (Pirson, Langer, Bodner, Zilcha-Mano, 2012).

Relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira

Múltiplos autores defendem a relação positiva existente entre a extroversão e a satisfação no trabalho (Harari, Thompson & Viswesvaren, 2018; Levy et al, 2011).

Pessoas que exibem elevados níveis de extroversão tendem a ser mais envolvidas e ativas nos seus trabalhos (Inceoglu & Ware, 2011). Num estudo feito com assistentes de bordo, Humphrey, Ashforth, e Diefendorff (2015) defendem que a ação com profundidade emocional é facilitada pela extroversão, ao invés da ação superficial, e está positivamente relacionada com a satisfação no trabalho (Yang & Yang, 2019). Judge et al (2004) sugerem que as experiências de indivíduos extrovertidos tem maior frequência de reações positivas, comparativamente com os indivíduos introvertidos. A intenção para experienciar emoções positivas em contextos sociais aumenta a satisfação de carreira dos colaboradores no seu trabalho, uma vez que

potenciais conflitos interpessoais envolvidos nas relações entre os colaboradores e os clientes podem ser resolvidos de forma positiva (Brown, Mouven, Donovan & Liceta, 2002).

Dada a tendência mais descontraída e otimista dos extrovertidos, normalmente sentem-se mais competentes no que diz respeito à gestão dos relacionamentos, e ficam satisfeitos numa carreira em que a elevada produtividade depende substancialmente da capacidade de criar contactos e relações. Desta forma, a satisfação na carreira dos extrovertidos deriva do seu elevado nível de dependência e da sua reputação no local de trabalho, o que é acentuado pelo capital social acumulado pela constante interação social (Wolff & Kim, 2012).

Desta forma, múltiplos autores defendem a existência de uma correlação positiva entre a extroversão e a satisfação com a carreira (Lounsbury, Loveland, Sunstrom, Gibson, Drost & Hamrick, 2003; Seibert & Kraimer, 2001). Boudreau, Boswell e Judge (2001) estudaram a relação entre a personalidade e a satisfação na carreira, com executivos dos Estados Unidos, e outros da Europa. Os resultados mostraram diferenças significativas consoante a origem do participante, sendo que relativamente à extroversão apenas foi encontrada uma correlação positiva com a satisfação com a carreira em participantes europeus. Por outro lado, não foi encontrada uma correlação positiva entre os construtos nos participantes dos Estados Unidos. Judge et al (1999) suportam a inexistência de correlação significativa entre a extroversão e a satisfação com a carreira.

Representando a instabilidade emocional geral dos indivíduos, o Neuroticismo tem sido consistentemente relacionado com a satisfação na carreira e no trabalho por parte dos colaboradores (Judge et al, 2004; Sundstrom, Lounsbury, Gilson & Huang, 2016). Judge e Bono (2001) apontaram que a estabilidade emocional (reduzido neuroticismo) estimula o gerar de traços de auto-avaliação, e reflete a tendência de alguém para se sentir seguro e estável. De acordo com inúmeros autores (e.g. Boudreau, Boswell & Judge, 2001; Judge et al, 1999; Lounsbury et al, 2012; Lounsbury et al, 2003; Seibert & Kraimer, 2001;) o Neuroticismo apresenta uma correlação negativa com a satisfação com a carreira.

Stewart (2006) defende na sua metanálise que a conscienciosidade média de uma equipa está relacionada com a performance grupal de trabalho. De acordo com Lounsbury e colaboradores (2012) a conscienciosidade está positiva e significativamente correlacionado com a satisfação com a carreira. Estes resultados são suportados pelos estudos de Judge e colaboradores (1999) e Lounsbury et al (2003). Por outro lado, Seibert e Kraimer (2001) não encontraram uma correlação significativa entre os conceitos, e o estudo de Boudreau, Boswell e Judge (2001) defende a existência de uma correlação negativa e significativa com a satisfação com a carreira para os participantes dos Estados Unidos.

Segundo a metanálise de Bartram (2005), a amabilidade está significativamente relacionada com as competências suporte e cooperação do local de trabalho, e consequentemente positivamente correlacionada com a satisfação de carreira (Sundstrom, Lounsbury, Gilson & Huang, 2016). Boudreau, Boswell e Judge (2001) não encontraram uma correlação significativa nos participantes europeus, mas sim uma correlação significativa e negativa entre a amabilidade e a satisfação de carreira nos participantes dos Estados Unidos. Em contrapartida, diversos estudos defendem a inexistência da correlação (Judge et al, 1999; Lounsbury et al, 2003; Seibert & Kraimer, 2001).

As facetas que caracterizam a Abertura à experiência passam pela receptividade à mudança, aprendizagem, e novas experiências (McCrae & Costa, 1987). Esta dimensão de personalidade causa também discordância entre os autores. De acordo com Boudreau, Boswell e Judge (2001), Seibert e Kraimer (2001) e Sundstrom, Lounsbury, Gibson e Huang (2016), não foi encontrada correlação significativa entre a abertura à experiência e a satisfação com a carreira. No entanto, Judge e colaboradores (1999) e Lounsbury e colaboradores (2003) constataram a existência de uma relação positiva e significativa entre a abertura à experiência e a satisfação com a carreira.

Relação entre a Personalidade e a *Mindfulness* Disposicional

Giluk (2009) defende que mapear a *mindfulness* disposicional em construtos de personalidade bem estabelecidos é essencial para o desenvolvimento e teste de modelos teóricos de *mindfulness*. Adicionalmente, Mather, Ward e Cheston (2019) defendem que a *mindfulness* disposicional e a personalidade sejam construtos entrelaçados. Atendendo ao Modelo dos Cinco Fatores, embora cada um dos domínios apresente relações apreciáveis com a *mindfulness*, as relações mais significativas dão-se com o neuroticismo (relação negativa) e conscienciosidade (Giluk, 2009).

A *Mindfulness* Disposicional está associado com o a estabilidade emocional, pelo que o Neuroticismo apresenta uma correlação significativa e inversa com a *mindfulness* disposicional (Feltman, Robinson & Ode, 2009; Giluk, 2009; Hanley, 2016; Walsh, Balint, Smolira, Frederickson & Madsen, 2009). Barnhofer, Duggan e Griffith (2011) descobriram que a *mindfulness* disposicional pode atuar como fator protetor relativamente aos efeitos das emoções negativas que são exageradas pelo Neuroticismo. Estes resultados são apoiados por múltiplos autores (e.g. Mather, Ward & Cheston, 2019; Thompson & Waltz, 2007; Watson & Clark

,1984), que defendem que indivíduos com elevados níveis de neuroticismo têm menor probabilidade de revelar bem-estar psicológico.

Indivíduos com elevados *scores* de Conscienciosidade são caracterizados como orientados para os resultados (Barrick, Mount & Judge, 2001), eficientes, organizados (Thompson & Waltz, 2007) e com auto-disciplina (Costa & McCrae, 1992), e são considerados mais *mindful* (Giluk, 2009; Hanley, 2016).

Os resultados não têm sido tão consistentes aquando do estudo da relação entre a *mindfulness* disposicional e das dimensões de personalidade Extroversão, Abertura à Experiência e Amabilidade (Baer, Smith & Allen, 2004; Giluk, 2009). Segundo Mather, Ward & Cheston (2019), foram encontradas correlações significativas entre a *mindfulness* disposicional e a abertura à experiência, mas a extroversão e a amabilidade não se destacaram.

Por outro lado, Thompson e Waltz (2007) defendem uma correlação positiva e significativa entre a amabilidade e a *mindfulness* disposicional; e Tucker et al (2014) encontraram uma relação positiva entre a *mindfulness* disposicional e a extroversão. Estes resultados sugerem que indivíduos mais *mindful* por natureza têm maior probabilidade de apreciar a socialização com os outros, e experienciar emoções positivas.

Relação entre Mindfulness Disposicional e a Satisfação com a Carreira

A *Mindfulness* tem sido um construto cada vez mais estudado na literatura da psicologia social e organizacional. Ao longo do tempo tem sido associada positivamente a variáveis intrínsecas aos sujeitos, visíveis em contexto organizacional (e.g. descréscimo da ruminação, aumento da empatia, flexibilidade de resposta), e a variáveis relacionadas diretamente com o trabalho, como a *performance* (Dane, 2001); e negativamente com o turnover (Dane & Brummel, 2014).

De acordo com Andrews, Kacmar e Kacmar (2014), maiores níveis de *mindfulness* levam a um comportamento mais saudável de autorregulação, com o aumento da atenção e foco nos objetivos, e maior capacidade para atuar de acordo com os objetivos previamente definidos.

Indivíduos mais *mindful* estão normalmente mais alerta, têm maior flexibilidade cognitiva e são capazes de inibir distrações com maior facilidade (Zeiden et al, 2010). Deste modo, apresentando uma maior capacidade de foco nas tarefas, e cometendo um menor número de erros, a *performance* aumenta (Dane & Brummer, 2014). Reportam também menores níveis

de exaustão mental, stress organizacional e maiores níveis de satisfação no trabalho (Hulsheger et al, 2013).

Shao e Skarlicki (2009) sugeriram que indivíduos menos *mindful* têm maior probabilidade de serem mais preocupados com o passado, ou ansiogênicos relativamente ao futuro, o que pode inibir a *performance*. Por outro lado, através do foco em atividades no momento presente sem momentos de avaliação ou julgamento, os indivíduos mais *mindful* completam as suas tarefas com sucesso.

A maioria das ocupações envolvem interação com outras pessoas. Assim sendo, os indivíduos têm de cooperar com uma série de regras que estão implícitas na cultura organizacional, bem como inerentes à posição, ocupação ou organização em si, e com isso gerir a expressão das suas emoções (Rafaeli & Sutton, 1987). Os colaboradores podem estar cientes de que estão a ser alvo de insultos ou acusados de algo por outrem. Porém, caso tenham elevados níveis de *mindfulness* disposicional, conseguem gerir-se emocionalmente com maior facilidade. São capazes de fazer uma mudança de perspetiva e perceber que o que estão a experienciar são simplesmente pensamentos sem fundamento, e não representações fidedignas da realidade, pelo que eventualmente passarão (Chambers, Gullone, & Allen, 2009; Sedlmeier et al, 2012).

De acordo com Glomb et al (2011) foi demonstrado a partir de ressonâncias magnéticas funcionais que o ato de apenas observar e nomear emoções negativas reduz a experiência e expressão de emoções negativas, através da redução da ativação do sistema límbico. Desta forma, aquando da interação no local de trabalho, caso alguém se mostre rude ou ofensivo, a situação conseguirá ser avaliada de forma muito menos positiva e impactante para o próprio, caso tenha elevados níveis de *mindfulness* disposicional (Hülshager, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2013).

Variados estudos apontam para a existência de uma correlação entre a *Mindfulness* Disposicional e a Satisfação no trabalho (e.g. Andrews, Kacmar, & Kacmar, 2014; Bono & Judge, 2003; Hülshager, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2013). Não foi ainda estudada a relação entre a *mindfulness* disposicional e a satisfação na carreira.

MODELO EXPLORATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO

Atendendo à revisão de literatura efectuada, pretende-se estudar a relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira, bem como a influência que a *Mindfulness* Disposicional poderá ter nesta relação. Deste modo, são propostos dois modelos diferentes referentes à presente investigação, ilustrados pela Figura 1 – Mediação; e pela Figura 2 – Moderação.

Um segundo objetivo do estudo é rege-se pela análise da proximidade do Construto *Mindfulness*, avaliado por duas escalas distintas: Langer (LMS), desenvolvida por Pirson et al (2012) e adaptada à população portuguesa por Silva (2017); e a *Philadelphia Mindfulness Scale* (PHLMS), desenvolvida por Cardaciotto, Herbert, Forman, Moitra & Farrow (2008), traduzida para a população portuguesa por Teixeira, Ferreira e Graça-Pereira (2007).

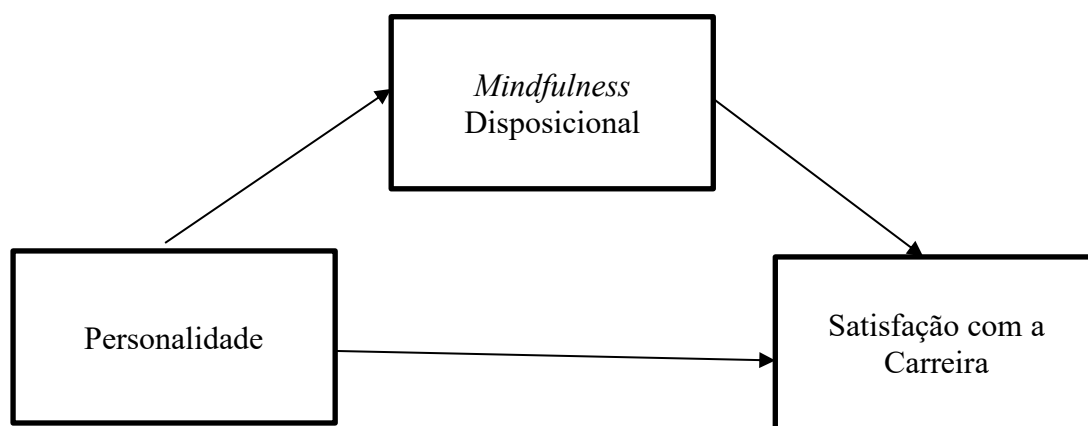


Figura 1- Modelo de Investigação - Mediação

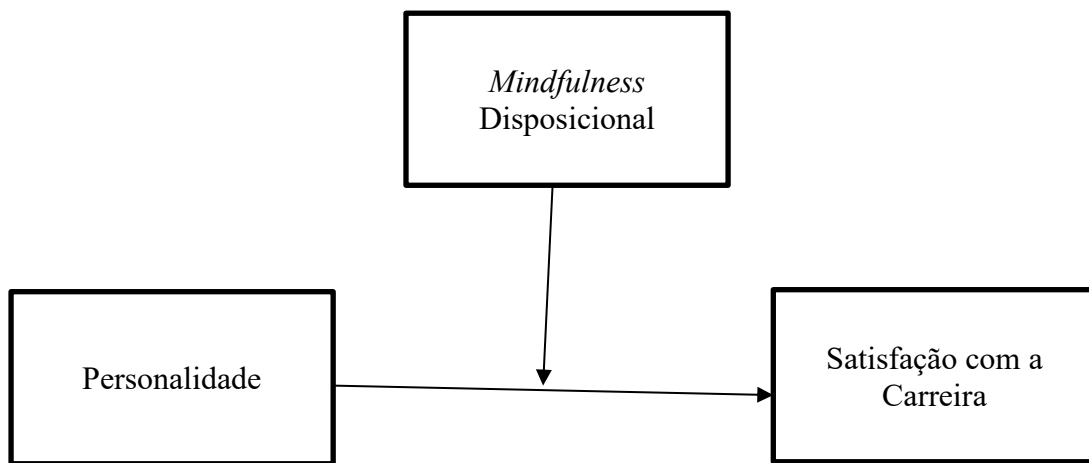


Figura 2- *Modelo de Investigação - Moderação*

MÉTODO

Delineamento

A presente investigação consiste num estudo não-experimental, empírico, quantitativo, do tipo correlacional, de carácter explanatório e exploratório entre variáveis. Pode também ser caracterizado como transversal quanto à sua natureza, visto que os dados foram recolhidos num único momento (Vilelas, 2009).

Participantes

A população sobre a qual incide este estudo são trabalhadores ativos em Portugal com idade igual ou superior a 18 anos, e com pelo menos 6 meses de experiência profissional,

Um total de 287 indivíduos participaram no estudo, sendo que 180 foram mulheres (62,7%), com idades compreendidas entre os 18 e os 67 anos. Relativamente às habilitações literárias da amostra, 83 têm escolaridade igual ou inferior ao 12ºano (28,9%), 145 são licenciados (50,5%), e 59 têm Mestrado ou superior (20,6%). A nível contratual, a maioria apresenta contrato sem termo (66,9%).

No que diz respeito à antiguidade na actividade profissional da amostra, grande parte dos participantes está a trabalhar há mais de 16 anos (54,2%). Por outro lado, quanto à antiguidade na função atual, apenas 13,7% da amostra trabalha há mais de 16 anos na mesma função, sendo que a maioria mudou de funções no intervalo entre 1 e 5 anos (38%).

Apenas 48 participantes praticam *mindfulness* (16,9%), entre os quais 39,6% praticam com rara periodicidade.

Tabela 1- Distribuição das Variáveis Sociodemográficas da amostra.

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentagem
Idade	25 anos ou menos	62	21,6%
	De 26 a 40 anos	78	27,2%
	Mais do que 40 anos	147	51,2%
Género	Feminino	180	62,7%
	Masculino	107	37,3%
Habilitações Literárias	Igual ou Inferior ao 12ºano	83	28,9%
	Licenciatura	145	50,5%
	Mestrado ou Superior	59	20,6%
Regime Contratual	Estágio Profissional	12	4,2%
	A Termo Incerto	18	6,3%
	A Termo Certo	31	10,8%
	Sem termo	190	66,2%
	Outro	36	12,5%
Antiguidade na Atividade Profissional	Menos de 1 ano	18	6,3%
	De 1 a 5 anos	64	22,3%
	De 6 a 10 anos	18	6,3%
	De 11 a 15 anos	32	11,1%
	16 ou mais anos	155	54%
Antiguidade na Função	Menos de 1 ano	66	23%
	De 1 a 5 anos	108	37,6%
	De 6 a 10 anos	47	16,4%
	De 11 a 15 anos	27	9,4%
	16 ou mais anos	39	13,6%
Prática de <i>Mindfulness</i>	Não	238	82,9%
	Raramente	19	6,6%
	1 a 2 vezes por semana	13	4,5%
	3 a 4 vezes por semana	2	0,7%
	Diariamente	15	5,2%

Instrumentos

Satisfação com a Carreira

A Satisfação na Carreira foi medida através da escala unidimensional de Greenhaus, Parasuraman, e Wormley (1990), adaptada por Seibert, Crant, e Kraimer (1999) e traduzida para a população portuguesa por Ribeiro (2013). Na sua utilização original apresentou um *Alpha* de Cronbach de .88 para uma amostra de 828 participantes, comprovando a consistência interna.

A escala é composta por cinco itens e procura averiguar a satisfação do sujeito relativamente a vários aspetos da sua carreira, sendo os seus itens classificados numa rating scale tipo Likert de cinco pontos que varia entre “discordo totalmente” (1) e “concordo totalmente” (5) (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

Personalidade

De forma a avaliar a Personalidade, utilizou-se o BFI-10-PT (Bártolo-Ribeiro, 2017; BártoloRibeiro & Aguiar, 2008), uma adaptação para a população portuguesa do instrumento Big Five Inventory de 10 itens (BFI-10: Rammstedt, & John, 2007). O instrumento contempla cinco dimensões da personalidade, sendo que cada uma é representada por dois itens: extroversão (itens 1 e 6), amabilidade (itens 2 e 7), conscienciosidade (itens 3 e 8), neuroticismo (itens 4 e 9), e abertura à experiência (itens 5 e 10) (Bártolo-Ribeiro, & Aguiar, 2008). A escala de resposta aos itens é do tipo Likert, distribuída por cinco pontos, sendo que 1- “Discordo fortemente” e 5- “Concordo fortemente”.

Relativamente à consistência interna do instrumento, de acordo com os autores que fizeram a adaptação do instrumento para a população portuguesa, foram encontrados os seguintes valores de alfa: α Extroversão = 0,71; α Neuroticismo = 0,80; α Conscienciosidade = 0,60; α Abertura à Experiência = 0,53; α Amabilidade = 0,41 (Bártolo-Ribeiro, & Aguiar, 2008). Porém, note-se que, uma vez que este método não é o mais apropriado para avaliar a consistência interna de medidas com apenas dois itens, Bártolo-Ribeiro (2017) utilizou o método de estabilidade temporal (r entre duas aplicações – teste- reteste) encontrando os seguintes resultados: r_{tr} Extroversão = 0,62; r_{tr} Neuroticismo = 0,59; r_{tr} Conscienciosidade = 0,72; r_{tr} Abertura à Experiência = 0,74; r_{tr} Amabilidade = 0,68.

Mindfulness

Para medir os níveis basais de *mindfulness* dos participantes, optou-se pela aplicação de duas escalas. Por um lado, aplicou-se a escala de *Langer (LMS)* de Pirson et al (2012), com uma perspectiva mais cognitiva; e por outro lado, aplicou-se a escala de *Philadelphia Mindfulness Scale (PHLMS)* de Cardaciotto, Herbert, Forman, Moitra & Farrow (2008), para uma perspectiva mais tradicional.

Langer (LMS)

De forma a estudar os níveis basais de *mindfulness* dos participantes sob uma perspectiva mais cognitiva, utilizou-se a adaptação da escala Langer (LMS), de Pirson et al (2012) à população portuguesa, desenvolvida por Silva (2017). É constituída por 21 itens, existindo quatro dimensões: a procura por coisas novas (novelty seeking- itens 1, 5, 9, 13, 17 e 20), a produção de coisas novas (novelty producing- itens 2, 6, 10, 14, 18, e 21), envolvimento (engagement- itens 4, 8, 12, 15, e 19) e flexibilidade (flexibility- itens 3, 7, 11 e 16), em que a escala de resposta é de tipo “Likert” com 7 pontos, de 1 – “Discordo totalmente” a 7 – “Concordo totalmente”.

A versão original deste instrumento apresenta um alfa de Cronbach global de .85. Na versão adaptada por Silva (2017), as dimensões “Procura de coisas novas” (.83), “Produção de coisas novas” (.85) e “Envolvimento” (.78) são indicadores de uma boa consistência interna, à exceção da dimensão “Flexibilidade” que apresenta um valor de alfa considerado inaceitável (.54). É importante apontar que a dimensão “Flexibilidade” foi apenas representada por dois itens, pelo que a metodologia mais apropriada para a avaliar a fiabilidade seria o método da estabilidade temporal (Bártolo-Ribeiro, 2017).

Philadelphia Mindfulness Scale (PHLMS)

Para avaliar os níveis basais de *mindfulness* dos participantes sob uma perspectiva mais oriental, utilizou-se a adaptação da escala Philadelphia Mindfulness Scale (PHLMS), de Cardaciotto, Herbert, Forman, Moitra & Farrow (2008), à população portuguesa, desenvolvida por Teixeira, Ferreira & Graça Pereira (2017).

A Philadelphia Mindfulness Scale é uma escala bidimensional criada de forma a ser breve, considerando apenas os dois factores principais associados ao *mindfulness*, que se traduzem na consciência do momento presente e na aceitação (Cardaciotto, Herbert, Forman, Moitra & Farrow, 2008).e acordo com os seus autores, a escala distingue-se das restantes pela

sua capacidade de distinguir as duas dimensões, por falta de correlação entre as mesmas. O instrumento é constituído por 20 itens, classificados através de uma escala de tipo Likert de 5 pontos de 1- “nunca” a 5-“ muitas vezes”.

Para obter a pontuação da subescala de Consciência do momento presente são somados todos os itens ímpares, sendo que maiores pontuações refletem níveis mais altos de consciência. Para obter o resultado da subescala de Aceitação invertem-se todos os itens pares e somam-se as respostas, sendo que as pontuações mais elevadas refletem níveis mais altos de aceitação (Cardaciotto et al., 2008).

A adaptação à população portuguesa, que manteve as dimensões da escala original, obteve uma adequada consistência interna: consciência (.77) e aceitação (.85).

Procedimento

A amostra que compõe este estudo foi recolhida através de um questionário online (Anexo A), criado através da plataforma Google Forms. O *link* foi partilhado em diversas redes sociais, e por membros de diversas empresas, de forma a conseguir chegar ao maior número de pessoas possível, apelando à diversidade.

Foram colocados critérios para a participação, que se prendiam com uma idade superior a 18 anos, e ter uma antiguidade de pelo menos seis meses na sua atividade profissional, de forma a precaver formulários desenquadrados com as necessidades e objetivos do estudo. Os dados estatísticos foram analisados em IBM SPSS Statistics 24 e AMOS (versão 24).

RESULTADOS

Iniciou-se a análise dos resultados das variáveis em estudo, através do estudo das suas qualidades métricas.

Escala de Personalidade (BFI-10)

Estudo de Estrutura Factorial

Foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória através do *software AMOS* (Arbuckle, 2003), com o objetivo de confirmar a estrutura fatorial da Escala da personalidade a cinco dimensões (Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência). Foi desenvolvido um modelo teórico a cinco fatores (M5), estabelecendo-se posteriormente os respetivos diagramas de caminho. Alguns itens foram invertidos (_r), pelo que a dimensão da Extroversão é composta pelos itens bfi_1_r e bfi_6; a Amabilidade é composta pelos itens bfi_2 e bfi_7_r; a Conscienciosidade é composta pelos itens bfi_3_r e bfi_8; o Neuroticismo é composto pelos itens bfi_4_r e bfi_9_r; e Abertura à Experiência é composta pelos itens bfi_5_r e bfi_10.

Realizada a Análise Fatorial Confirmatória verificou-se que todos os índices de ajustamento são adequados ($\chi^2/df \leq 5.00$; GFI > .90; CFI > .90; RMSEA = .08 (Tabela 1; Anexo C).

Tabela 2 - Estudo da Estrutura Factorial da BFI-10.

MODELO	X ² /df	CFI	GFI	TLI	RMSEA
5 fatores	2,459	.806	.956	.650	.071

Fiabilidade

Uma vez que cada dimensão é apenas composta por dois itens, o método mais ajustado a utilizar para o estudo da fiabilidade seria através da Estabilidade Temporal, pelo Teste-Reteste. Dado que o atual estudo não é de natureza longitudinal, não foi aplicado o instrumento duas vezes aos mesmos sujeitos.

Deste modo, recorreu-se aos resultados apresentados pelo estudo de Bártole-Ribeiro (2017) para assegurar a consistência interna. Seguem os seguintes resultados: rtr Extroversão =

0,62; rtr Neuroticismo = 0,59; rtr Conscienciosidade = 0,72; rtr Abertura à Experiência = 0,74; rtr Amabilidade = 0,68.

Sensibilidade

Relativamente à sensibilidade dos itens, foram analisados os valores absolutos dos coeficientes de assimetria (SK) e achatamento (KU) (Marôco, 2014), considerando que valores de $sk > |3|$ e $ku > |7|$ para os itens seriam indicadores de desvios significativos à normalidade, tendo sido este o critério utilizado para a exclusão de itens. Também foram verificadas as respostas dadas pelos participantes relativamente à mediana e a amplitude das respostas, sendo que itens com medianas extremadas ou que não obtenham respostas em todas as categorias de resposta poderão ter uma fraca capacidade de discriminação.

Na escala de Personalidade, apenas o BFI_7_r tem a mediana localizada num dos extremos, sendo que todos os itens têm resposta em todas as categorias. Os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 7 respetivamente, o que significa que nenhum viola grosseiramente a normalidade (Kline, 1998), sendo passível de serem utilizadas nas seguintes análises estatísticas (Tabela 3; Anexo D).

Tabela 3- Sensibilidade da Escala de BFI-10.

Escala	N	Assimetria	Achatamento
Extroversão		-.076	-.509
Amabilidade		-1.173	1.577
Conscienciosidade	287	-.346	-.453
Neurotismo		.019	-.122
Abertura à experiência		-.275	-.163

Escala de Satisfação na Carreira

Estudo da Estrutura Fatorial

Foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória através do *software AMOS* (Arbuckle, 2003), com o objetivo de confirmar a estrutura fatorial da Escala da personalidade a uma dimensão, a Satisfação Global. Foi desenvolvido um modelo teórico a cinco fatores (M5), estabelecendo-se posteriormente os respetivos diagramas de caminho. Não existiu inversão de

itens. Desta forma, a dimensão Satisfação Global é composta pelos itens sat_1, sat_2, sat_3, sat_4 e sat_5.

Realizada a Análise Fatorial Confirmatória verificou-se que todos os índices de ajustamento são adequados ($\chi^2/df \leq 5.00$; GFI > .90; CFI > .90; RMSEA ≤ 0.5) (Tabela 1; Anexo C).

Tabela 4- Estudo da Estrutura Fatorial de Satisfação com a Carreira.

MODELO	X ² /df	CFI	GFI	TLI	RMSEA
1 fator	2.737	.992	.985	.980	.078

Fiabilidade

No decorrer da análise de fiabilidade da escala inidimensional da Satisfação de Carreira, verifica-se a apresentação de um bom valor de *alpha* de Cronbach (Bryman & Cramer, 2003) (Anexo D) e, assim, uma boa consistência interna.

Tabela 5- Fiabilidade da Escala de Satisfação com a Carreira

Escala	α	k
Satisfação Global de Carreira	.889	5

Sensibilidade

Na escala de Satisfação de Carreira, nenhum dos itens apresenta uma mediana localizada nos extremos, sendo que todos os itens têm resposta em todas as categorias. Os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 7 respetivamente, o que significa que nenhum viola grosseiramente a normalidade (Kline, 1998).

Tabela 6- Sensibilidade da escala de Satisfação com a Carreira.

Escala	N	Assimetria	Achatamento
Satisfação Global	287	-.668	.155

Escala de Langer

Estudo da Estrutura Fatorial

Foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória através do *software AMOS* (Arbuckle, 2003), com o objetivo de confirmar a estrutura fatorial da Escala da personalidade a quatro dimensões (Novelty Seeking, Novelty Producing, Engagement e Flexibility). Foi desenvolvido um modelo teórico a cinco fatores (M4), estabelecendo-se posteriormente os respectivos diagramas de caminho. Alguns itens foram invertidos, pelo que a dimensão Novelty Seeking é composta pelos itens lang_1, lang_5_r, lang_9_r, lang_13, lang_17 e lang_20; Novelty Producing é composta pelos itens lang_2_r, lang_6, lang_10, lang_14, lang_18, e lang_21; Engagement é composta pelos itens lang_4, lang_8_r, lang_12, lang_15_r, e lang_19_r; e Flexibility é composta pelos itens lang_3, lang_7_r, lang_11 e lang_16.

Realizada a Análise Fatorial Confirmatória verificou-se que todos os índices de ajustamento são adequados ($\chi^2/df \leq 5.00$; GFI > .90; CFI > .90; RMSEA = .08 (Tabela 1; Anexo C).

Tabela 7- Estudo da Estrutura Fatorial da Escala de Langer.

MODELO	X ² /df	CFI	GFI	TLI	RMSEA
4 fatores	3.202	.800	.820	.771	.088

Fiabilidade

Após a confirmação da estrutura fatorial, prossegue-se para a análise da Fiabilidade para cada uma das dimensões de escala de Langer. De acordo com a Tabela 8 (Anexo E) verifica-se que o *Alpha de Cronbach* da dimensão *Novelty Seeking* tem o valor de .754. Esta dimensão mostra uma fiabilidade razoável.

A dimensão *Novelty Producing* apresenta o *alpha de Cronbach* de .829 (Tabela 8; Anexo E), que se traduz num bom valor, comprovando a sua fiabilidade.

No que diz respeito à dimensão *Engagement*, a fiabilidade tem o valor de .681 (Tabela 8; Anexo E). Apesar do valor não ser elevado, optou-se por manter esta dimensão.

Quanto à dimensão Flexibilidade, o *alpha* de *Cronbach* obtido foi de .260 (Tabela 8; Anexo E). Embora se considere um valor inaceitável para a consistência interna, decidiu-se dar seguimento ao estudo sem retirar a dimensão.

Tabela 8- *Fiabilidade da escala de Satisfação com a Carreira*

Dimensões	α	k
Novelty Seeking	.754	6
Novelty Producing	.829	6
Engagement	.681	5
Flexibility	.260	4

Sensibilidade

Na escala de *Mindfulness*, de *Langer*, nenhum dos itens apresenta uma mediana localizada nos extremos. Porém, os itens não apresentam respostas em todas as categorias em nenhuma dimensão. Embora os itens possam apresentar fraca capacidade de discriminação, os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 7 respetivamente, o que significa que nenhum viola grosseiramente a normalidade (Kline, 1998).

Tabela 9- *Sensibilidade da escala de Langer.*

Escala	N	Assimetria	Achatamento
Novelty Seeking		-.395	-.068
Novelty Producing		.089	-.458
Engagement	287	-.344	-.211
Flexibilidade		-.118	-.376

Escala de PHLMS

Estudo da Estrutura Fatorial

Foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória através do *software AMOS* (Arbuckle, 2003), com o objetivo de confirmar a estrutura fatorial da Escala da PHLMS a duas dimensões, a a Consciência e a Aceitação. Foi desenvolvido um modelo teórico a dois fatores (M2), estabelecendo-se posteriormente os respetivos diagramas de caminho. Os itens pares, pertencentes à dimensão Aceitação, foram revertidos. Desta forma, a dimensão Consciência é

composta pelos itens ph_1, ph_3, ph_5, ph_7, ph_9; ph_11, ph_13, ph_15, ph_17, e ph_19; e a dimensão Aceitação constituída por ph_2_r, ph_4_r, ph_6_r, ph_8_r, ph_10_r, ph_12_r, ph_14_r, ph_16_r, ph_18_r e ph_20_r.

Realizada a Análise Fatorial Confirmatória verificou-se que todos os índices de ajustamento são adequados ($\chi^2/df \leq 5.00$; GFI > .90; CFI > .90; RMSEA ≤ 0.5) (Tabela 10; Anexo F).

Tabela 10- Estudo da Estrutura Fatorial da PHLMS.

MODELO	X ² /df	CFI	GFI	TLI	RMSEA
2 fatores	2.450	.876	.878	.854	.071

Fiabilidade

Após a realização da Análise Fatorial Confirmatória, prossegue-se para a análise da Fiabilidade para cada uma das dimensões de escala de Mindfulness, de PHLMS.

De acordo com a Tabela 11 (Anexo F) verifica-se que o *alpha* de Cronbach da dimensão Consciência tem o valor de .822. Esta dimensão mostra uma boa fiabilidade. Este cenário repete-se relativamente à dimensão Aceitação, que apresenta uma fiabilidade de .857.

Tabela 11- Fiabilidade da escala de Satisfação com a Carreira.

Dimensões	α	k
Consciência	.822	10
Aceitação	.857	10

Sensibilidade

Na escala de Mindfulness, PHLMS, nenhum dos itens apresenta uma mediana localizada nos extremos. Embora na dimensão Consciência não sejam apresentadas respostas em todas as categorias, os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 7 respetivamente, o que significa que nenhum viola grosseiramente a normalidade (Kline, 1998).

Tabela 12- Sensibilidade da escala de PHLMS.

Escola	N	Assimetria	Achatamento
Consciência	287	-.161	-.445
Aceitação		.361	.054

Correlações entre as variáveis em estudo

De forma a estudar a direção e a intensidade das relações entre as variáveis (Bryman & Cramer, 2005), procedeu-se ao estudo das correlações de *Pearson* (Tabela 13; Anexo G).

Tabela 13- Tabela de Correlações de Pearson entre as variáveis.

	1	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3.1	3.2	3.3	3.4	4.1	4.2
1. Satisfação	1											
2.1. AbExperiência	,080	1										
2.2. Neuroticismo	-,080	,028	1									
2.3. Amabilidade	,128*	,133*	-,184**	1								
2.4. Conscienciosidade	,187**	,102	,062	,124*	1							
2.5. Extroversão	,030	,050	-,095	-,060	-,052	1						
3.1. NoveltySeeking	,130*	,443**	-,184**	,231**	,228**	,123*	1					
3.2. NoveltyProducing	,157**	,537**	-,237**	,273**	,218**	,100	,641**	1				
3.3. Engagement	,146*	,291**	-,017	,198**	,266**	,233**	,544**	,431**	1			
3.4. Flexibility	,107	,288**	-,093	,134*	,148*	,130*	,510**	,420**	,381**	1		
4.1. Consciência	,131*	,181**	,046	,177**	,297**	,048	,359**	,249**	,330**	,214**	1	
4.2. Aceitação	-,145*	-,022	,299**	-,033	-,013	-,089	-,169**	-,172**	-,133*	-,052	,133*	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisando a Tabela 13 (Anexo G), no que diz respeito à Satisfação com a Carreira, verifica-se que está positiva e significativamente correlacionada com a Amabilidade ($r=.128$; $p<.05$), mas principalmente com a Conscienciosidade ($r=.187$; $p<.01$). Relativamente à *Mindfulness*, na escala de *Langer*, a maior correlação significativa e positiva dá-se com o *Novelty Producing* ($r=.157$; $p<.01$), seguida do *Engagement* ($r=.146$; $p<.05$), e depois do *Novelty Seeking* ($r=.130$; $p<.05$). Na escala de PHLMS, a Satisfação com a Carreira apresenta uma correlação significativa e positiva com a Consciência ($r=.131$; $p<.05$), mas negativa e significativa com a Aceitação ($r=-.145$; $p<.05$).

No que diz respeito à escala da Personalidade, a Abertura à Experiência apresenta correlações mais significativas com as dimensões da escala de Langer, especialmente com o

Novelty Seeking ($r=.443$; $p<.01$) e *Novelty Producing* ($r=.537$; $p<.01$). Também apresenta correlação com a Consciência ($r=.181$; $p<.01$), embora menor. O Neuroticismo tem correlações significativas e negativas com a Amabilidade ($r=-.184$; $p<.01$), *Novelty Seeking* ($r=-.184$; $p<.01$), *Novelty Producing* ($r=-.237$; $p<.01$), destacando-se uma correlação significativa e positiva com a Aceitação ($r=.299$; $p<.01$). A Amabilidade apresenta correlações positivas e significativas com todas as dimensões da escala de Langer, com destaque com o *Novelty Producing* ($r=.273$; $p<.01$), e com a Consciência ($r=.177$; $p<.01$). A Conscienciosidade também apresenta correlações positivas e significativas com todas as dimensões da *Langer*, e Consciência ($r=.297$; $p<.01$), que se destaca. Relativamente à Extroversão é de salientar a sua correlação positiva e significativa com o *Engagement* ($r=.233$; $p<.01$).

As escala de *Langer* apresenta fortes correlações entre as suas dimensões, onde se pode evidenciar a correlação positiva e significativa entre o *Novelty Seeking* e o *Novelty Producing* ($r=.641$; $p<.01$), e entre o *Novelty Seeking* e o *Engagement* ($r=.544$; $p<.01$). Por outro lado, a escala PHMLS apresenta correlações entre as suas dimensões, mas mais fracas.

Moderação entre Personalidade e Satisfação com a Carreira

Testou-se o efeito moderador da *mindfulness* na relação entre a personalidade e a satisfação com a carreira. Este efeito será testado utilizando a escalas de Langer e Philadelphia assim como as suas dimensões para medir a *mindfulness*.

Utilizou-se a Macro *PROCESS* 3.3 desenvolvida por Hayes (2013). As variáveis predictoras foram standartizadas previamente, de forma a evitar problemas de multicolinearidade (Aiken & West, 1991). Seguidamente apresentar-se-ão apenas os resultados considerados estatisticamente significativos.

Tabela 14- *Moderação de Langer entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira.*

Sumário do Modelo	R ²	MSE	F	gl ₁	gl ₂	p
		0,072	0,708	7,314	3	283
	B	SE	t	p	IC a 95%	
					LI	LS
Constante	3,405	0,051	66,652			
Consciosidade	0,163	0,061	2,696	0,007	0,044	0,283
Langer	0,175	0,078	2,258	0,025	0,022	0,328
Consciosidade x Langer	0,192	0,076	2,521	0,012	0,042	0,342

Depois de analisados os resultados, verifica-se que a *Mindfulness* tem um efeito moderador na relação entre a Consciosidade e a Satisfação com a Carreira, uma vez que no intervalo da variável de interação não está contido o zero. Obteve-se um R² no valor de .072, o que nos indica que este modelo é responsável por 7.2% da variabilidade da Satisfação com a Carreira. O modelo é estatisticamente significativo ($F(3, 283) = 7.314; p = .001$).

Atendendo à escala de Langer na sua integridade, para os participantes com um alto mindfulness disposicional quando comparados com os participantes com baixo mindfulness disposicional, a Consciosidade torna-se relevante para potenciar a sua Satisfação com a Carreira.

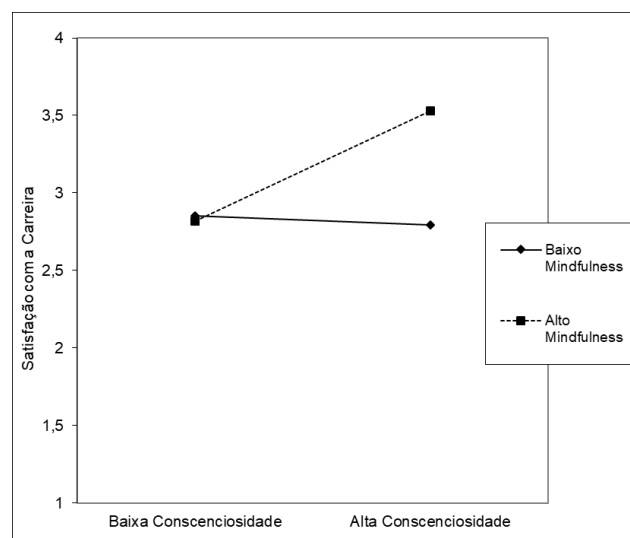


Figura 3- *Moderação da escala de Langer entre a Consciosidade e Satisfação com a Carreira*

Tabela 15- *Moderação de Novelty Seeking entre a Conscienciosidade e Satisfação com a Carreira.*

Sumário do Modelo	R ²	MSE	F	gl ₁	gl ₂	p
	0,062	0,715	6,265	3	283	< 0,001
IC a 95%						
	B	SE	t	p	LI	LS
Constante	3,410	0,051	66,783			
Conscienciosidade	0,170	0,060	2,830	0,005	0,052	0,288
NoveltySeek	0,104	0,064	1,624	0,106	-0,022	0,231
Conscienciosidade x NoveltySeek	0,166	0,069	2,410	0,017	0,030	0,301

Verifica-se que a *Novelty Producing* tem um efeito moderador na relação entre a Conscienciosidade e a Satisfação com a Carreira, uma vez que no intervalo da variável de interação não está contido o zero. Obteve-se um R² no valor de .062, o que nos indica que este modelo é responsável por 6.2% da variabilidade da Satisfação com a Carreira. O modelo é estatisticamente significativo (F (3, 283) = 6,265; p < .001).

Para os participantes com elevados scores de novelty seeking, quando comparados com os participantes com reduzidos scores de *Novelty Seeking*, a Conscienciosidade torna-se relevante para potenciar a sua Satisfação com a Carreira.

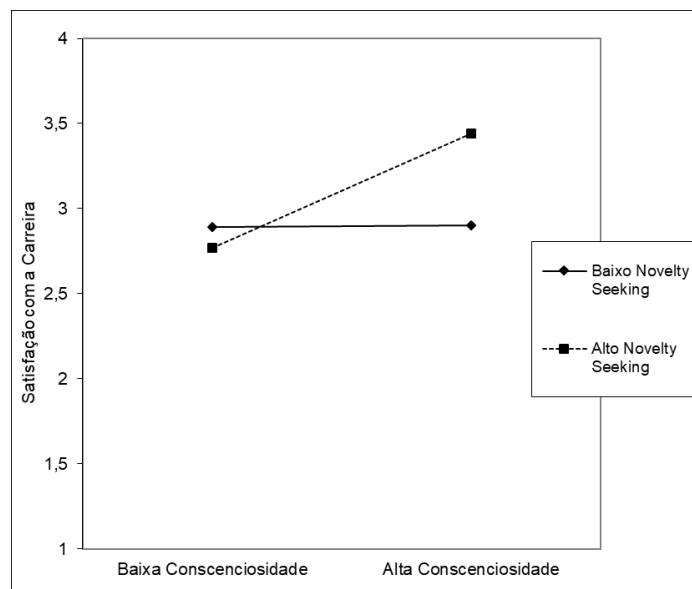


Figura 4- *Moderação de Novelty Seeking entre a Conscienciosidade e Satisfação com a Carreira*

Tabela 16- *Moderação de Novelty Producing entre a Conscienciosidade e a Satisfação na Carreira*

Sumário do	R ²	MSE	F	gl ₁	gl ₂	p
Modelo	0,074	0,707	7,499	3	283	< 0,001
	B	SE	t	P	IC a 95%	
					LI	LS
Constante	3,410	0,051	67,530			
Conscienciosidade	0,170	0,050	2,856	0,005	0,053	0,287
NoveltyProd	0,122	0,054	2,268	0,024	0,016	0,229
Conscienciosidade x NoveltyProd	0,146	0,053	2,740	0,007	0,041	0,251

Pode também verificar-se que a *Novelty Producing* tem um efeito moderador na relação entre a Conscienciosidade e a Satisfação com a Carreira, uma vez que no intervalo da variável de interação não está contido o zero. Obteve-se um R² no valor de .074, o que nos indica que este modelo é responsável por 7.4% da variabilidade da Satisfação com a Carreira. O modelo é estatisticamente significativo ($F(3, 283) = 7,499; p < .001$).

Por outro lado, para os participantes com elevados scores de *Novelty Producing*, quando comparados com os participantes com reduzidos scores de *Novelty Producing*, a Conscienciosidade torna-se relevante para potenciar a sua Satisfação com a Carreira.

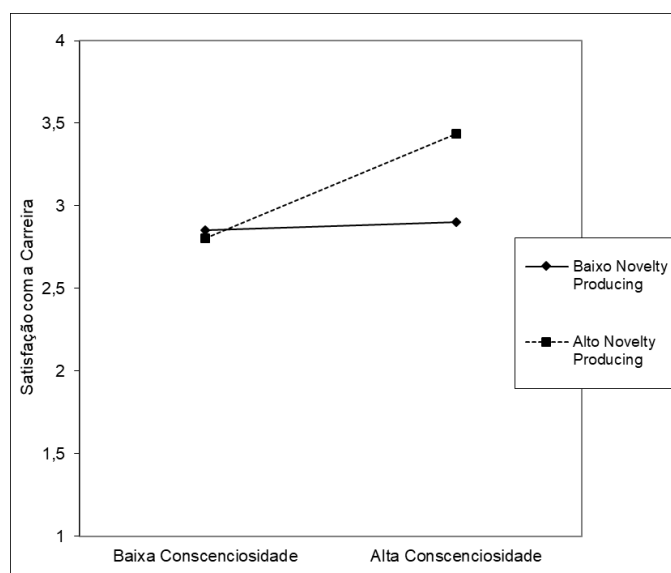


Figura 5- *Moderação de Novelty Producing entre a Conscienciosidade e Satisfação com a Carreira*

Mediação entre Personalidade e Satisfação com a Carreira

Seguidamente testou-se o efeito mediador do mindfulness na relação entre a personalidade e a satisfação com a carreira, utilizando-se a Macro PROCESS 3.3 desenvolvida por Hayes (2013). Depois de realizados os vários testes de mediação, verifica-se que apenas o Engagement tem um efeito mediador na relação entre a Amabilidade e a satisfação com a Carreira.

Tabela 17- Mediação de Engagement entre Amabilidade e Satisfação na Carreira

Sumário do Modelo	R ²	MSE	F	gl ₁	gl ₂	p	
	0,031	0,652	11,613	1	285	0,001	
Efeitos Diretos Totais							
	B	SE	B	t	p	IC a 95%	
						LI	LS
Constante	2,110	0,441		4,781			
Amabilidade	0,137	0,079	0,103	1,727	0,085	-0,019	0,293
Engagement	0,132	0,063	0,125	2,101	0,037	0,008	0,256
Efeito indireto com correção <i>Bootstrap</i>							
Engagement	0,033	0,018				0,001	0,078

Nota: Efeito total Amabilidade → Satisfação com a Carreira = 0,170 (0,078). O erro padrão está entre parênteses

Ao analisar-se a tabela 17, verifica-se que o *Engagement* tem um efeito mediador total na relação entre a Amabilidade e a Satisfação com a Carreira, uma vez que, no que respeita ao efeito indireto do *Engagement* o zero não está contido no intervalo de confiança e o efeito direto da Amabilidade na Satisfação com a Carreira deixa de ser significativo.

Estudo Comparativo entre as escalas de *Langer* e *Philadelphia*

Tabela 18- Correlações de Pearson entre as escalas LMS e PHLMS

	Philadelphia	Consciência	Aceitação
Langer	,089	,367**	-,178**
NoveltySeeking	,091	,359**	-,169**
NoveltyProducing	,023	,249**	-,172**
Engagement	,100	,330**	-,133*
Flexibility	,090	,214**	,420**

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Apreciando as correlações de *Pearson* presentes na Tabela 18 (Anexo G), verifica-se que as escalas integrais de Langer e de Philadelphia não apresentam uma correlação significativa.

Embora a escala da Philadelphia não apresente correlações significativas com nenhuma das dimensões da escala de *Langer*, o contrário não se verifica. A escala integral de *Langer* apresenta correlações significativas com as dimensões da *Philadelphia*: Consciência ($r=.367$; $p<.01$), e Aceitação ($r=-.178$; $p<.01$), assim como todas as suas dimensões.

É de atentar que as correlações identificadas entre o *Langer* e suas dimensões com a Consciência são integralmente positivas e significativas, Porém, no que diz respeito à Aceitação, todas as correlações são negativas à exceção da sua correlação com a Flexibilidade ($r=.420$; $p<.01$).

DISCUSSÃO

Os investigadores têm-se tornado cada vez mais conscientes acerca da importância da personalidade na modulação das orientações de trabalho e carreira (McCrae & Costa, 1997; Savickas, Briddick & Walkins, 2002). Atendendo às mudanças estruturais no trabalho e carreira, causadas pela globalização e avanços tecnológicos, surgiu um novo conceito de Carreira caracterizado por uma mudança de atitude face à mesma, por parte dos colaboradores.

Enquanto que antigamente exista uma grande ênfase na estabilidade, procurando-se a progressão em determinada função e organização (Pina-Cunha et al, 2010), desde os anos 80 dá-se uma maior atribuição de responsabilidade ao próprio colaborador. Desta forma, atualmente as pessoas têm maior necessidade de fazer as escolhas mais adequadas ao seu percurso profissional, ao longo do mesmo, assumindo um papel auto-gerido (Weng & McElroy, 2012). Deverão ser adaptáveis e fazer um trabalho com o qual se identifiquem (Briscoe & Hall, 1997). O papel da organização será o de mostrar preocupação em providenciar uma congruência entre a personalidade e características do colaborador, de forma a potenciar o seu desempenho e satisfação profissional (Holland, 1996).

Embora já tenham sido efectuados alguns estudos no que diz respeito a ser uma possível relação entre a personalidade e a satisfação com a carreira, os resultados não são congruentes. Assim sendo, o primeiro objetivo deste estudo foi a consolidação e clarificação da literatura relativamente à relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira. Os resultados do estudo mostraram uma correlação positiva entre a satisfação com a carreira e a amabilidade ($r=.128$; $p<.05$), mas principalmente com a Conscienciosidade ($r=.187$; $p<.01$).

A Conscienciosidade é o factor de personalidade com a validade mais forte na predição de performance em contexto de trabalho (e.g. Barrick, Mount & Judge, 2001; Dollinger & Orf, 1991), incorporando facetas como o a competência, iniciativa, ordem, autodisciplina, e orientação para os resultados (Costa, McCrae & Dye, 1991). Dadas estas facetas e características, a maioria do estudos obteve resultados congruentes com os que foram obtidos nesta investigação (e.g. Lounsbury et al, 2012; Judge et al, 1999; Lounsbury et al, 2003).

A amabilidade é uma dimensão de comportamento interpessoal que influencia a auto-imagem e ajuda na modelagem das atitudes sociais e da sua filosofia de vida (Costa, McCrae

& Dye, 1991). Os resultados deste estudo são suportados por vários estudos (e.g. Bartram, 2005; Sundstrom et al, 2016). As facetas mais pronunciadas desta dimensão são as competências de suporte e cooperação no local de trabalho, o que leva a maior satisfação com a situação laboral e, conseqüentemente, com a carreira (Bartram, 2005).

Não foram encontradas correlações significativas entre a Satisfação na Carreira e as restantes dimensões de Personalidade. Extroversão, Neuroticismo e Abertura à Experiência. Os resultados foram pouco usuais se considerarmos que Lu e Shih (1997) indicaram que a Extroversão e o Neuroticismo são as principais dimensões da personalidade, e têm sido muito utilizadas para explicar o comportamento no trabalho. A diferença nos resultados poderá resultar da utilização da escala reduzida de FFM, que contém apenas dois itens por dimensão, ao invés da escala integral utilizada nestes estudos.

A influência da personalidade na carreira pode ser vista sob a vertente de ser significativamente determinante do comportamento dos indivíduos no seu local de trabalho (Penney, David & Witt, 2011), bem como na escolha da ocupação que os indivíduos escolhem para si. Nas escolhas vocacionais, a congruência entre a função/ocupação e a personalidade do colaborador é crucial para que se atinja a satisfação, realização pessoal e profissional (Holland, 1996). Esta congruência ocorre quando as expectativas comportamentais no local de trabalho estão alinhadas com as tendências comportamentais do sujeito. Neste caso, um sujeito mais consciencioso deverá desempenhar funções que exijam atenção ao detalhe, minúcia e responsabilidade, para que se possa manter motivado e satisfeito a nível ocupacional.

O segundo objetivo deste estudo foi entender a influência e impacto da *Mindfulness* Disposicional na relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira. Mais especificamente, foi estudada a possibilidade de existência de um efeito moderador ou mediador da *Mindfulness* Disposicional de nessa relação.

Apenas foram encontrados resultados significativos de moderação na escala de Langer – considerando a escala na sua integridade, e com as dimensões *Novelty Seeking* e *Novelty Producing*. Quando comparamos participantes com elevados scores de *Mindfulness* Disposicional com os participantes com reduzidos scores de *Mindfulness* Disposicional, a Conscienciosidade torna-se relevante para potenciar a sua Satisfação com a Carreira.

A associação entre a *Mindfulness* Disposicional e a conscienciosidade é suportada pela literatura (e.g. Brown & Ryan, 2003; Costa e McCrae, 1992), uma vez que ambos os construtos

ênfatizam uma orientação para o momento presente, e nenhum se rege pelo seguimento de impulsos (Kabet-Zinn, 1990). Por outro lado, criam regras para a gestão dos mesmos.

A *Mindfulness* pode também ser considerada como uma estratégia de *coping*, dada a habilidade de separação do seu *self* face às experiências que tem em mãos, através da redução da reatividade emocional (Brown, Ryan & Creswell, 2007). Esta redução permite ainda uma redução dos níveis de *stress*, que pode treinar com atividades específicas para o efeito.

A Conscienciosidade alia-se mais uma vez à *mindfulness*, apresentando-se como forte preditor positivo do *coping* na resolução de problemas (Kaiseler, Polman & Nicholls, 2012). Indivíduos mais conscienciosos têm maior longevidade e saúde, pela sua capacidade de apresentar uma resposta mais ajustada ao *stress*, o que faz com que tendam a manifestar menores níveis basais de cortisol. Desta forma, garantem uma melhor adaptação a situações stressantes, muito recorrentes em contexto laboral (McEwen, 1998).

Segundo Baggerly e Osborn (2006) o *stress* é um dos preditores para a insatisfação de carreira. Deste modo, se consideramos que à partida indivíduos conscienciosos têm menores níveis de *stress*, ao serem mais *mindful*, estes efeitos serão inflacionados, o que resulta numa maior satisfação na carreira.

Relativamente às dimensões de *Novelty Seeking* e *Novelty Producing*, da escala de *Mindfulness* de Langer, a primeira inclui vertentes como a investigação, a curiosidade, o desafio intelectual e a descoberta de processos. Por outro lado, a segunda prende-se com uma vertente mais prática, como contribuições inovadoras, a criatividade, ou implementação de novos processos. Tal como foi anteriormente referido, a conscienciosidade é uma dimensão caracterizada, entre outros domínios pela iniciativa, orientação para resultados, mas também pela ambição de conquista e realização dos objetivos propostos (Mount & Barrick, 1995).

É provável que indivíduos conscienciosos, dotados da capacidade de trabalhar arduamente e motivados para conhecer novos desafios (Costa & McCrae, 1992), sejam também curiosos e gostem de não só perceber como os processos funcionam, como de os implementar. Desta forma, justifica-se a associação entre a conscienciosidade e as dimensões de Langer mencionadas. Aquando da presença destas dimensões de *mindfulness* disposicional em colaboradores conscienciosos, a sua satisfação com a carreira é potenciada.

Todavia, é pertinente apontar o impacto reduzido que a *Mindfulness* (quer através da escala integral de Langer, ou das dimensões de *Novelty Seeking* e *Novelty Producing* consideradas de forma independente nos modelos) tem enquanto mediadora na relação entre a Conscienciosidade e a Satisfação com a carreira. Quando a variável *Mindfulness* (através da escala de Langer) é introduzida, apresenta um impacto de 7.2% relativamente à explicação da

variável Satisfação na Carreira. O impacto do *Novelty Seeking* e do *Novelty Producing* é de 6.2% e 7.4%, respetivamente.

A nível da Mediação, apenas foram encontrados resultados significativos com a dimensão *Engagement* de Langer, na relação entre a amabilidade e a satisfação com a carreira. Os resultados demonstram uma mediação total por parte do Engagement, sendo que na sua ausência, a relação entre a amabilidade e a satisfação com a carreira deixa de ser significativa.

Na escala de Langer, a dimensão *Engagement* baseia-se no envolvimento nas tarefas, na atenção dispensada relativamente ao outro, e ao panorama geral; e uma consciência de mudanças e desenvolvimentos a decorrer. Uma vez que a amabilidade se centra na preocupação com a avaliação social e erros (Tops et al, 2006), bem como nas competências de suporte e cooperação (Bartram, 2005), pode fortalecer relações de suporte com os pares. Este fortalecimento consegue estimular o crescimento pessoal do próprio e do outro, e impactar positivamente a *performance* (Tops et al, 2006).

Deste modo, podemos hipotetizar que, sem o envolvimento e investimento no trabalho e no outro que caracteriza o *Engagement*, não será possível estabelecer a relação entre a amabilidade e a satisfação na carreira.

O terceiro objetivo do estudo prendeu-se com a análise comparativa de duas escalas de *mindfulness*, de modo a responder à questão efecuada por Schmidt (2011): a *mindfulness* praticada na tradição budista ainda é compatível com a expressão moderna que foi adaptada pelo ocidente?

Com toda a popularidade do conceito de *mindfulness* na cultura ocidental, têm surgido inúmeras escalas para avaliar o construto. Porém, sabendo que na atualidade existem duas abordagens divergentes acerca da *mindfulness*, será que as escalas estão todas a avaliar o mesmo construto? De forma a responder a esta questão, selecionou-se a Escala de *Langer* para avaliar o *mindfulness* numa vertente sócio-cognitiva, mais ocidental; e a escala da *Philadelphia* para avaliar a perspetiva mais tradicional.

As escalas de *Langer* e da *Philadelphia* não apresentam uma correlação significativa entre si, pelo que embora o construto seja a *mindfulness*, está efetivamente a ser estudado sob perspetivas divergentes.

É pertinente apontar que a escala da *Philadelphia* não apresentou correlações positivas com nenhuma das dimensões da escala de Langer, e nenhuma das suas dimensões – Consciência e Aceitação – se apresentou como mediadora ou moderadora da relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira no presente estudo.

Por outro lado, a escala de Langer (integral) apresenta uma correlação positiva e significativa com a Consciência e uma correlação significativa e negativa com a Aceitação. Estes resultados replicaram-se em todas as dimensões de Langer: O *Novelty Seeking*, *Novelty Producing*, *Engagement* e Flexibilidade apresentaram correlações positivas e significativas com a Consciência; e as três primeiras apresentaram correlações significativas e negativas com a Aceitação. A dimensão da flexibilidade também apresentou uma correlação significativa com a Aceitação, mas positiva.

A dimensão Consciência baseiam-se na consciência (passo a redundância) de: pensamentos, expressões faciais, emoções, mudanças de humor, sensações corporais (como aperceber-se de que os músculos estão a ficar tensos ou que o coração está a bater mais rápido) ou de estímulos externos (como cheiros ou o vento a bater na cara). De acordo com Baer (2003) ambas as perspetivas consideram a *mindfulness* se prende com a consciência e a atenção focalizada no momento presente, sem deixar derrapar para o passado ou futuro. Os resultados deste estudo apoiam estes dados, dadas as correlações positivas das dimensões de Langer e da escala em si, com a dimensão Consciência da Philadelphia.

Por outro lado, a dimensão Aceitação baseia-se no assumir e aceitar os pensamentos, emoções, aspetos de si ou de outrem, mesmo que sejam negativos. Esta dimensão diz respeito à abertura para atentar aos objetos sem julgamento ou qualquer avaliação, e é um fator que está presente na perspetiva mais tradicional da *mindfulness*. De acordo com Baer (2003), esta é a maior divergência entre as escalas: a perspetiva mais tradicional contempla estas questões, e a perspetiva mais cognitiva contempla o processamento ativo de informação, com foco na criatividade e na aprendizagem. Esta divergência poderá justificar a associação negativa entre a maioria das dimensões do Langer – *Novelty Seeking*, *Novelty Producing*, *Engagement* – e a Aceitação.

A dimensão flexibilidade, da escala de *Langer*, consiste na abertura a novas formas de fazer algo, na adaptabilidade comportamental a novas circunstâncias e situações, e na concepção de diferentes ideias e crenças ainda que não coincidam com as suas. Neste estudo, a sua consistência interna foi considerada inaceitável ($\alpha = .260$). Embora se tenha decidido não retirar, o valor discordante da restante escala poderá advir desta ocorrência.

Embora tenham sido discutidas as correlações entre escalas, não foram ainda discutidas as correlações das dimensões intra-escala. A escala de Langer apresenta fortes correlações entre as suas dimensões, distinguindo-se a correlação positiva e significativa entre o *Novelty Seeking* e o *Novelty Producing* ($r=.641$; $p<.01$), e entre o *Novelty Seeking* e o *Engagement* ($r=.544$; $p<.01$). Dadas as elevadas correlações entre as dimensões, entende-se que são mais dependentes

do que as dimensões da escala de Philadelphia. Embora a Consciência e a Aceitação se encontrem positiva e significativamente correlacionadas ($r=.133$; $p<.05$), a correlação é bastante mais fraca, o que mostra que as dimensões são mais independentes.

Limitações e Estudos Futuros

No presente estudo foram identificadas algumas limitações que deverão ser consideradas em futuras investigações.

Em primeiro lugar, evidencia-se o método e modalidade de recolha de dados do estudo. Os dados foram recolhidos através de um questionário online de autorelato, partilhado pelas redes sociais, pelo método de amostragem por conveniência. Assim sendo, embora se tenha conseguido obter uma dimensão considerável de amostra, não é possível controlar a aleatoriedade na amostra, pois a probabilidade de um sujeito participar no estudo não é a mesma para todos os membros da população (Marôco, 2011) – população portuguesa – o que dificulta a generalização dos resultados para a mesma. Foi aplicada uma escala de personalidade, cujos resultados poderão estar enviesados pela desejabilidade social subjacente à mesma.

O facto do questionário ser de suporte digital ao invés de formato de papel, poderá também ter enviesado os resultados, pois o local em que foi preenchido não foi controlado, e consequentemente as condições em que foi preenchido também não. Poderão ter existido diferenças nomeadamente a nível da luminosidade, presença ou ausência de silêncio, altura do dia em que foi preenchido.

A variável critério seleccionada para o estudo foi a Satisfação na Carreira. Porém, um ponto a considerar é que uma porção substancial da amostra do presente estudo tem idade igual ou inferior a 25 anos (21,6%), pelo que ainda se encontram em início de carreira. Atendendo a este ponto, e uma vez que existe literatura mais consolidada acerca da Satisfação no Trabalho, seria interessante efectuar um estudo com os mesmos modelos de investigação, mas com a variável critério Satisfação no Trabalho.

A escala de personalidade é composta por apenas dois itens por dimensão, e a escala da satisfação por apenas cinco itens, pelo que caso o preenchimento não tenha sido efectuado com algum cuidado e concentração, poderão existir enviesamentos. Por outro lado, como foram aplicadas quatro escalas e ainda pedidos os dados sociodemográficos da amostra, poderá ter-se tornado extenso para os participantes, resultando num decréscimo da concentração na tarefa, causadas por possível saturação ou cansaço.

Considerando o ponto acima, e mesmo atendendo à questão da saturação devido à extensão do questionário, parece-me pertinente replicar o estudo, mas com a utilização da escala comum do BFI para a Personalidade, em vez da versão reduzida, de forma a perceber se poderiam existir diferenças nos resultados obtidos.

No presente estudo estudou-se o impacto da *Mindfulness* Disposicional na relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira. Apenas uma reduzida parcela da amostra deste estudo praticava *mindfulness* (17,1%). Seria pertinente proceder futuramente ao estudo da relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira ou o trabalho, trocando a *Mindfulness* Disposicional pela prática de *mindfulness*. Considerando sujeitos com diferentes periodicidades de prática, seria possível perceber se existe algum impacto na relação entre a variável preditora e critério, e estudá-lo.

A maioria da revisão bibliográfica consultada é referente a estudos noutros países que não Portugal. Como a cultura e os factores sócio-económicos podem influenciar os resultados obtidos, seria também oportuno desenvolver o estudo com uma vertente internacional no que diz respeito à recolha da amostra, ao invés de direccionada exclusivamente à população portuguesa.

Dada a abrangência do Five-Factor Model (FFM), cada vez mais há estudos (e.g. Lounsbury et al, 2012) a complementá-los com os *Narrow Personality Traits* (Costa and McCrae, 1992), trinta traços subjacentes aos cinco factores, que providenciam maior detalhe e especificidade acerca dos mesmos, e através dos quais é possível adquirir mais informações acerca da Personalidade.

Implicações Práticas

A Personalidade é uma importante determinante na escolha da carreira a seguir (Savickas, Briddick & Walkins, 2002), e do comportamento dos indivíduos no local de trabalho (Penney, David & Witt, 2011).

Embora a personalidade seja uma variável que se mantenha relativamente constante ao longo da vida das pessoas (Minbashian, Wood & Beckmann, 2010), a maioria dos estudos correlaciona a personalidade com a satisfação no trabalho (Yang & Yang, 2019), ou com o sucesso na carreira (e.g. Calakoglu, 2011). Porém, não existem muitos estudos que estudem esta relação. Assim sendo, este estudo contribui para a consolidação da literatura na mesma, cujos resultados não têm sido congruentes (e.g. Judge et al, 1999; Lounsbury et al, 2012).

Os resultados demonstram que, embora a maioria da amostra exerça atividade profissional há mais de 16 anos (54%), é observável uma maior dispersão no que diz respeito à antiguidade na função. O intervalo de antiguidade na função mais representativo é curiosamente entre 1 e 5 anos (37.6%). Pode hipotetizar-se que estes resultados espelham as mudanças no paradigma de carreira (Weng & McElroy, 2012), pois embora a maioria dos participantes tenha um contrato sem termo (66.2%), e seja um trabalhador experiente, existe um maior dinamismo a nível ocupacional e de funções

Por outro lado, este estudo acrescenta ao modelo de investigação a *Mindfulness* Disposicional. Embora seja um conceito oriundo do oriente, e que seja relativamente recente na cultura ocidental, a *mindfulness* não se trata de um conceito novo, mas uma parcela do que nos torna humanos: a capacidade de prestar atenção à nossa própria experiência. Desta forma, representa uma faculdade intuitiva do ser humano, que deve ser cultivada, trilhando um caminho de autodescoberta e crescimento pessoal. Alcançando a popularidade na cultura ocidental, a *mindfulness* tem sido tema de diversos artigos, mas quase sempre sob a perspetiva da sua prática, e não enquanto traço.

Através dos resultados obtidos, verifica-se uma relação significativa entre a personalidade e a satisfação com a carreira, principalmente na dimensão Conscienciosidade, o que é congruente com a literatura atual acerca do tema (Kaiseler, Polman & Nicholls, 2012). A amabilidade destaca-se em seguida, mediada pelo *Engagement*.

Explorar a *mindfulness* disposicional em detalhe para compreender o seu impacto nas diferenças interindividuais na personalidade a nível dimensional pode oferecer a possibilidade de escolher intervenções a colaboradores específicos nas empresas, com base na *mindfulness*, ou desconsiderar este método. Ao explorar a relação entre as duas variáveis em profundidade, acrescenta-se valor ao corpo teórico existente até hoje, contribuindo até para a informação de como é que intervenções clínicas que tenham por base a *mindfulness* podem ter um melhor uso pelos psicólogos (Mather, 2019).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Andrews, M., Michele Kacmar, K., & Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, 19(5), 494-507. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2014-0018>
- Arbuckle, J. L. (1982). *AMOS users guide: version 3.6*. Chicago, IL: SPSS, 1997. Research, 19,491-504.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment*, 11(3), 191-206. <https://doi.org/10.1177/1073191104268029>
- Baer, R.A., Smith, G.T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13, 27-45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Lykins, E., Button, D., Krietemeyer, J., Sauer, S., et al. (2008). Construct validity of the five facet mindfulness questionnaire in meditating and nonmeditating samples. *Assessment*, 15, 329–342. <https://doi.org/10.1177/1073191107313003>
- Baggerly, J., & Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 197-205.
- Bajaba, S., Fuller, B., Marler, L., & Bajaba, A. (2018). Does mindfulness enhance the beneficial outcomes that accrue to employees with proactive personalities?. *Current Psychology*, 1-10. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9995-3>
- Bajaj, B., Gupta, R., & Pande, N. (2016). Self-esteem mediates the relationship between mindfulness and well-being. *Personality and Individual Differences*, 94, 96-100. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.01.020>
- Barnhofer, T., Duggan, D. S., & Griffith, J. W. (2011). Dispositional mindfulness moderates the relation between neuroticism and depressive symptoms. *Personality and individual differences*, 51(8), 958-962. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.07.032>

- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and assessment*, 9(1-2), 9-30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Bártolo-Ribeiro, R. (2017). The use of brief questionnaires in academic context: The case of BFI-10. Poster session presented at 14th European Conference on Psychological Assessment of European Association of Psychological Assessment (EAPA), Lisbon: ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa.
- Bártolo-Ribeiro, R. & Aguiar, R. (2008). Avaliação Rápida da Personalidade: Estudo Preliminar da Versão Portuguesa Reduzida de 10 itens do Big Five Inventory. Trabalho apresentado em XIII Conferência Avaliação Psicológica: Formas e Contexto, In *Actas do XIII Congresso Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contexto*, Braga.
- Bishop, S.R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N.D., & Carmody, J. (2004). Mindfulness:a proposed operational definition. *Clinical Psychology*, 11, 230-241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Bohlmeijer, E., Prenger, R., Taal, E., Cuijpers, P. (2010) The effects of mindfulness-based stress reduction therapy on mental health of adults with a chronic medical disease: a meta-analysis. *Journal of psychosomatic research*. 68(6):539–44. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.10.005>
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46, 554–571. <https://doi.org/10.5465/30040649>
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the Unites States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1755>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (1997). Grooming and picking leaders: Using competency frameworks: Do they work. An alternative approach and new guidelines for practice. *Organizational Dynamics*, Autumn, 37–51.
- Britton, W.B., Lepp, N.E., Niles, H.F., Rocha, T., Fisher, N.E., Gold, J.S. (2014) A randomized controlled pilot trial of classroom-based mindfulness meditation compared to an active control condition in sixth-grade children. *Journal of School Psychology*. 52(3):263–78. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2014.03.002>

- Broderick, P. C. (2005). Mindfulness and coping with dysphoric mood: Contrasts with rumination and distraction. *Cognitive Therapy & Research*, 29, 501–510. <https://doi.org/10.1007/s10608-005-3888-0>
- 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, 822–848. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18, 211–237. <http://dx.doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Brown, T. J., Mowen, J. C., Donovan, D. T., & Licata, J. W. (2002). The customer orientation of service workers: Personality trait effects on self-and supervisor performance ratings. *Journal of marketing research*, 39(1), 110-119. <https://doi.org/10.1509/jmkr.39.1.110.18928>
- Cardaciotto, L., Herbert, J. D., Forman, E. M., Moitra, E., & Farrow, V. (2008). The assessment of present-moment awareness and acceptance. *Assessment*, 15 (2), 204-223.
- Carmody, J., & Baer, R. A. (2008). Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of behavioral medicine*, 31(1), 23-33. <https://doi.org/10.1007/s10865-007-9130-7>
- Chambers, R., Gullone, E., & Allen, N. B. (2009). Mindful emotion regulation: An integrative review. *Clinical Psychology Review*, 29, 560–572. doi:10.1016/j.cpr.2009.06.005
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundaryless on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behaviour*, 79, pp. 47-59. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.011>
- Costa, P.T., McCrae, R.R., Dye, D.A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(91\)90177-D](https://doi.org/10.1016/0191-8869(91)90177-D)
- Costa, P.T., McCrae, R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Creswell, J. D., Way, B. M., Eisenberger, N. I., & Lieberman, M. D. (2007). Neural correlates of dispositional mindfulness during affect labeling. *Psychosomatic Medicine*, 69, 560 – 565. <http://dx.doi.org/10.1097/PSY.0b013e3180f6171f>

- Creswell, J.D., Lindsay, E.K. (2014). How Does Mindfulness Training Affect Health? A Mindfulness Stress Buffering Account. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6):401–7. 15.
- Creswell, J.D. (2017). Mindfulness interventions. *Annual Review of Psychology*, 68:491–516. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-042716-051139>.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A., & Gomes, J. (2010). Manual de gestão de pessoas e do capital humano.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37, 997–1018. doi:10.1177/0149206310367948
- 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://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., Sheridan, J. F. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine*, 65, 564 –570. <http://dx.doi.org/10.1097/01.PSY.0000077505.67574.E3>
- Davidson, R. J., & Kaszniak, A. W. (2015). Conceptual and methodological issues in research on mindfulness and meditation. *American Psychologist*, 70(7), 581-592. doi:10.1037/a0039512.
- DeYoung, C. G., Hirsh, J. B., Shane, M. S., Papademetris, X., Rajeevan, N., & Gray, J. R. (2010). Testing predictions from personality neuroscience: Brain structure and the big five. *Psychological science*, 21(6), 820-828. doi: 10.1177/0956797610370159.
- Dimidjian, S., Segal, Z.V. (2015). Prospects for a clinical science of mindfulness-based intervention. *The American psychologist*, 70(7):593–620. <https://doi.org/10.1037/a0039589> PMID: 26436311
- Dollinger, S. J., & Orf, L. A. (1991). Personality and performance in “personality”: Conscientiousness and openness. *Journal of Research in Personality*, 25(3), 276-284. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(91\)90020-Q](https://doi.org/10.1016/0092-6566(91)90020-Q)
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1975). Manual of the Eysenck Personality Questionnaire. Kent, UK: Hodder & Stoughton.
- Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., & Laurenceau, J. P. (2007). Mindfulness and emotion regulation: The development and initial validation of the cognitive and affective mindfulness scale–revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29, 177–190. <https://doi.org/10.1007/s10862-006-9035-8>.

- Feltman, R., Robinson, M. D., & Ode, S. (2009). Mindfulness as a moderator of neuroticism–outcome relations: A self-regulation perspective. *Journal of Research in Personality*, 43(6), 953–961. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.08.009>
- Furnham, A. (2016). Eysenck at work: The application of his theories to work psychology. *Personality and Individual Differences*, 103, 148–152. <https://doi.org/crzf>
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 115-157). Emerald Group Publishing Limited. Bingley, pp. 115-157. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. doi: 10.2307/256352
- Hamarta, E., Ozyesil, Z., Deniz, M., Dilmac, B. (2013). The prediction level of mindfulness and locus of control on subjective well-being. *International Journal of Academic Research*, 5(2), 145-150.
- Hanley, A. W. (2016). The mindful personality: Associations between dispositional mindfulness and the Five Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences*, 91, 154-158. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.054>
- Hansenne, M. (2005). *Psicologia da Personalidade*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Harari, M. B., Thompson, A. H., & Viswesvaran, C. (2018). Extraversion and job satisfaction: The role of trait bandwidth and the moderating effect of status goal attainment. *Personality and Individual Differences*, 123, 14-16. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.041>
- Hayes, A. F. (2013). Model templates for PROCESS for SPSS and SAS.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behaviour*, pp. 113-136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American psychologist*, 51(4), 397. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
- Hölzel, B. K., Lazar, S. W., Gard, T., Schuman-Olivier, Z., Vago, D. R., & Ott, U. (2011). How does mindfulness meditation work? Proposing mechanisms of action from a conceptual

- and neural perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 6, 537–559. <http://dx.doi.org/10.1177/1745691611419671>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0031313
- John, O. P., Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), 102-138.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy. *Handbook of personality: Theory and research*, 3(2), 114-158.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr., R. D. (1994). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *CAHRS Working Paper Series*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success cross the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325–346. <https://doi.org/bk2gjb>
- Kaiseler, M., Polman, R. C., & Nicholls, A. R. (2012). Effects of the Big Five personality dimensions on appraisal coping, and coping effectiveness in sport. *European Journal of Sport Science*, 12(1), 62–72. <https://doi.org/10.1080/17461391.2010.551410>
- Kamdar, D., McAllister, D. J., & Turban, D. B. (2006). “All in a day’s work”: How follower individual differences and justice perceptions predict OCB role definitions and behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91, 841–855. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.841>
- Kaplan D.M., Raison C.L., Milek A., Tackman A.M., Pace T. W., Mehl M.R. (2018) Dispositional mindfulness in daily life: A naturalistic observation study. *PLoS ONE* 13(11): e0206029. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206029>

- 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):1041–56. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2011.04.006>
- Kilimnik, Z. M., & Castilho, I. V. D. (2006). Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: metáforas de carreira e de competências. *Comportamento organizacional e gestão*, 12(2), 257-280.
- Kline, R. B. (1998). Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford Press.
- Krasner, M. S., Epstein, R. M., Beckman, H., Suchman, A. L., Chapman, B., Mooney, C. J., & Quill, T. E. (2009). Association of an educational program in mindful communication with burnout, empathy, and attitudes among primary care physicians. *Journal of the American Medical Association*, 302, 1284–1293. <https://doi.org/10.1001/jama.2009.1384>.
- Langer, E. (1989). Minding matters: The consequences of mindlessness-mindfulness. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 22, pp. 137-173). San Diego, CA: *Academic Press*. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60307-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60307-X)
- Levinthal, D., & Rerup, C. (2006). Crossing an Apparent Chasm: Bridging Mindful and Less-Mindful Perspectives on Organizational Learning. *Organization Science*, 17(4), 502-513. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0197>
- Levy, J. J., Richardson, J. D., Lounsbury, J. W., Stewart, D., Gibson, L. W., & Drost, A. W. (2011). Personality Traits and Career Satisfaction of Accounting Professionals. *Individual differences research*, 9(4).
- Lima, Margarida Pedrosa De, & Simões, António. (2000). A teoria dos cinco factores: Uma proposta inovadora ou apenas uma boa arrumação do caleidoscópio personológico?. *Análise Psicológica*, 18(2), 171-179.
- Lounsbury, J. W., Foster, N., Carmody, P. C., Young Kim, J., Gibson, L. W., & Drost, A. W. (2012). Key personality traits and career satisfaction of customer service workers. *Managing Service Quality: An International Journal*, 22(5), 517-536. <https://doi.org/10.1108/09604521211281404>
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 287-307. <https://doi.org/10.1177/1069072703254501>

- Lu, L., Shih, J. B., Lin, Y. Y., & Ju, L. S. (1997). Personal and environmental correlates of happiness. *Personality and Individual Differences*, 23, 453–462. <https://doi.org/bxmtzh>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (éd. 5ª Edição). Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda
- Mather, P., Ward, T., & Cheston, R. (2019). Presence and personality: A factorial exploration of the relationship between facets of dispositional mindfulness and personality. *Counselling Psychology Review*, 34(2).
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R.R., John, O.P. (1992). The introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215
- McEwen, B. S. (1998). Stress, adaptation, and disease. Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academic of Sciences*, 840, 33–44. <http://doi.org/cqp>
- Minbashian, A., Wood, R.E., Beckmann, N. (2010) 'Task-contingent conscientiousness as a unit of personality at work.', *Journal of applied psychology*, 95 (5). pp. 793-806. <http://dx.doi.org/10.1037/a0020016>
- Mount MK, Barrick MR. (1995). The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13,153–200.
- Ng, T. W., Ebby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career Success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, pp. 367-408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The journal of social psychology*, 135(3), 339-350. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9713963>
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: an empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development*, 14, pp. 1-13. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2009.00337.x>
- Penney, L. M., David, E., & Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, 21(4), 297-310. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.005>

- 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*). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2158921>.
- Quach, D., Mano, K, E, J., Alexander, K. (2015). A Randomized Controlled Trial Examining the Effect of Mindfulness Meditation on Working Memory Capacity in Adolescents. *Journal of Adolescent Health*, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2015.09.024>
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: a 10-item short version of the big five inventory in english and german. *Journal of Research in Personality* 41, 203-212.
- Randal, C., Pratt, D., & Bucci, S. (2015). Mindfulness and self-esteem: a systematic review. *Mindfulness*, 6(6), 1366-1378.
- Rau, H. K., & Williams, P. G. (2016). Dispositional mindfulness: A critical review of construct validation research. *Personality and Individual Differences*, 93, 32-43. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.035>
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5, 36–45. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0144-z>.
- Reitman, F., and J.A. Schneer (2003). The promised path: A longitudinal study of managerial careers. *Journal of Managerial Psychology* 18, 1: 60–75. <https://doi.org/10.1108/02683940310459592>
- Ribeiro, F. (2013). A força da proatividade na relação entre a satisfação com a carreira e a empregabilidade. (Dissertação de Mestrado), Lisboa, Portugal.
- Savickas, M. L., Briddick, W. C., & Watkins Jr, C. E. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 24-49. <https://doi.org/10.1177/1069072702010001002>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schmidt, S. (2011). Mindfulness in east and west—is it the same?. *Neuroscience, consciousness and spirituality*, 23-38. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-2079-4_2

- Scott, B. A., Colquitt, J. A., Paddock, E. L., & Judge, T. A. (2010). A daily investigation of the role of manager empathy on employee well-being. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113, 127–140. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.08.001>
- Sedlmeier, P., Eberth, J., Schwarz, M., Zimmermann, D., Haarig, F., Jaeger, S., & Kunze, S. (2012). The psychological effects of meditation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138, 1139–1171. doi:10.1037/a0028168
- Segers, J., & Inceoglu, I. (2012). Exploring Supportive and Development Career Management Through Business Strategies and Coaching. *Human Resource Management*, 51, pp. 99-120. <https://doi.org/10.1002/hrm.20432>
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, pp. 1-21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84, pp. 416-427. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Shao, R. and Skarlicki, D.P. (2009), “The role of mindfulness in predicting individual performance”, *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, Vol. 41 No. 4, pp. 195-201. <http://dx.doi.org/10.1037/a0015166>
- 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, 840 – 862. <http://dx.doi.org/10.1002/jclp.20491>
- Shonin, E., Van Gordon, W., & Griffiths, M. D. (2014). The emerging role of Buddhism in clinical psychology: Toward effective integration. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(2), 123-137. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035859>
- Sundstrom, E. D., Lounsbury, J. W., Gibson, L. W., & Huang, J. L. (2016). Personality traits and career satisfaction in training and development occupations: Toward a distinctive T&D personality profile. *Human Resource Development Quarterly*, 27(1), 13-40. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21223>
- Tang, Y-Y., Holzel, B.K., Posner, M.I. (2015) The neuroscience of mindfulness meditation. *Nature Reviews Neuroscience*. 16(4):213–25. <https://doi.org/10.1038/nrn3916> PMID: 25783612

- Teixeira, R. J., Ferreira, G., & Pereira, M. G. (2017). Portuguese validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised and the Philadelphia Mindfulness Scale. *Mindfulness & Compassion*, 2(1), 3-8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.mincom.2017.03.001>
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lambert, L. S. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel Psychology*, 59, 101–123. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00725.x>
- Thompson, B. L., & Waltz, J. (2007). Everyday mindfulness and mindfulness meditation: Overlapping constructs or not. *Personality and Individual Differences*, 43(7), 1875–85. doi: 10.1016/j.paid.2007.06.017
- Tops, M., Boksem, M. A., Wester, A. E., Lorist, M. M., & Meijman, T. F. (2006). Task engagement and the relationships between the error-related negativity, agreeableness, behavioral shame proneness and cortisol. *Psychoneuroendocrinology*, 31(7), 847-858. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2006.04.001>
- Tucker, R. P., O’Keefe, V. M., Cole, A. B., Rhoades-Kerswill, S., Hollingsworth, D. W., Helle, A. C., ... & Wingate, L. R. (2014). Mindfulness tempers the impact of personality on suicidal ideation. *Personality and Individual Differences*, 68, 229-233.
- Van Gordon, W., Shonin, E., Griffiths, M. D., & Singh, N. N. (2015). There is only one mindfulness: Why science and Buddhism need to work together. *Mindfulness*, 6(1), 49-56. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0379>
- Vilelas, J. (2009). *Investigação: O processo de Construção do Conhecimento*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Wallace, J.E. 2001. The benefits of mentoring for female lawyers. *Journal of Vocational Behavior* 58, 3: 366–91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1766>
- Walsh, J. J., Balint, M. G., Smolira, D. R., SJ, Fredericksen, L. K., & Madsen, S. (2009). Predicting individual differences in mindfulness: The role of trait anxiety, attachment anxiety and attentional control. *Personality and Individual Differences*, 46, 94-99. doi:10.1016/j.paid.2008.09.008
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin*, 96(3), 465. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.96.3.465>
- Watson, D., Clark, L.A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. *Handbook of Personality Psychology*, 767-793.
- Way, B. M., Creswell, J. D., Eisenberger, N. I., & Lieberman, M. D. (2010). Dispositional mindfulness and depressive symptomatology: Correlations with limbic and self-

referential neural activity during rest. *Emotion*, 10, 12–24.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0018312>

- Weick, K.E., Sutcliffe, K.M., Obstfeld, D. (2008) Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness. *Crisis management*. 3(1):81–123.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 256–265. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.014
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 391–400. doi:10.1016/j.jvb.2010.05.003
- Wolff, H. G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43–66. <https://doi.org/10.1108/13620431211201328>
- Zeidan, F., Johnson, S. K., Diamond, B. J., David, Z., & Goolkasian, P. (2010). Mindfulness meditation improves cognition: Evidence of brief mental training. *Consciousness and cognition*, 19(2), 597–605. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2010.03.014>

ANEXOS

ANEXO A- Questionário

Venho convidá-lo(a) a participar nesta investigação, desenvolvida no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações do ISPA – Instituto Universitário, relacionada com questões do ambiente laboral.

Solicito que preencha o presente questionário apenas se tiver, no mínimo, 18 anos de idade e se estiver a trabalhar há, pelo menos, 6 meses.

Ao participar, serão garantidas a confidencialidade e anonimato, sendo que os dados recolhidos irão ser tratados estatisticamente apenas para fins académicos. Deste modo, peço que responda com a maior sinceridade e espontaneidade. Não existem respostas corretas nem erradas, apenas a sua opinião pessoal.

O presente questionário é constituído por 4 partes, com uma duração de cerca de 10 minutos.

Obrigada pela sua colaboração!

Parte I

Instruções: Abaixo, encontra uma série de afirmações. Por favor selecione a opção com a qual mais se identifica, de acordo com a escala:

1- Discordo Totalmente; 2- Discordo Parcialmente; 3- Não Concordo Nem Discordo; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente.

1. Estou satisfeito(a) com o sucesso que alcancei na minha carreira.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

2. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos globais de carreira.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

3. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de remuneração.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

4. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de evolução profissional.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

5. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho feito, no sentido de atingir os meus objetivos de desenvolvimento de novas competências.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

Parte II

Neste grupo encontra 10 afirmações. Para cada uma delas assinale a opção que melhor o caracteriza, considerando a escala:

1- Discordo Totalmente; 2- Discordo Parcialmente; 3- Não Concordo Nem Discordo; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente.

1. Vejo-me como alguém que é reservado.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

2. Vejo-me como alguém que é amável e atencioso(a) com a maioria das pessoas.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

3. Vejo-me como alguém que tende a ser desorganizado(a).

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

4. Vejo-me como alguém que é descontraído(a) e lida bem com o stress.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

5. Vejo-me como alguém que tem poucos interesses artísticos.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

6. Vejo-me como alguém que conversador(a).

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

7. Vejo-me como alguém que é, por vezes, mal-educado(a) com os outros.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

8. Vejo-me como alguém que faz planos e segue-os cuidadosamente.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

9. Vejo-me como alguém que por vezes, fica tenso(a).

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

10. Vejo-me como alguém que é inventivo(a).

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 Concordo Totalmente

Parte III

Abaixo, encontra uma série de afirmações que se referem à sua forma de ser habitual.

Por favor, indique o quanto concorda com cada uma dessas afirmações, considerando a escala:

1- Discordo Totalmente; 2- Discordo Parcialmente; 3- Não Concordo Nem Discordo; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente.

1. Eu gosto de investigar coisas.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

2. Eu tenho poucas ideias novas.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

3. Eu estou sempre aberto(a) a novas formas de fazer as coisas.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

4. Eu envolvo-me em quase tudo o que faço.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

5. Eu não procuro ativamente aprender coisas novas.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

6. Eu faço várias contribuições inovadoras.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

7. Eu mantenho as antigas e testadas maneiras de fazer as coisas.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

8. Eu raramente me apercebo do que as outras pessoas estão a fazer.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

9. Eu evito conversas que me façam pensar.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

10. Eu sou muito criativo(a).

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

11. Eu consigo comportar-me de várias formas diferentes para uma determinada situação.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

12. Eu presto atenção ao panorama geral.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

13. Eu sou muito curioso(a).

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

14. Eu tento pensar em novas formas de fazer as coisas.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

15. Eu raramente estou consciente das mudanças.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

16. Eu tenho uma mente aberta em relação a tudo, mesmo coisas que desafiem as minhas crenças fundamentais.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

17. Eu gosto de ser desafiado(a) intelectualmente.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

18. Eu tenho facilidade em criar ideias novas e eficazes.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

19. Eu raramente estou alerta para novos desenvolvimentos.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

20. Eu gosto de descobrir como as coisas funcionam.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

21. Eu não sou um(a) pensador(a) original.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo Totalmente

Parte IV

Selecione a opção que corresponde à frequência com que vivenciou cada uma das afirmações seguintes na passada semana. Para tal, considere a escala:

1- Nunca; 2- Raramente; 3- Algumas Vezes; 4- Muitas Vezes; 5- Quase sempre

1. Estou consciente dos pensamentos que me passam na mente.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

2. Tento distrair-me quando sinto emoções desagradáveis.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

3. Quando falo com outras pessoas, estou consciente das suas expressões faciais e emocionais.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

4. Há aspetos sobre mim que prefiro não pensar.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

5. Quando tomo banho no chuveiro tenho consciência de como a água vai correndo pelo meu corpo.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

6. Tento estar ocupado(a) para desviar a minha mente de pensamentos e sentimentos.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

7. Quando estou sobressaltado(a), reparo nas reações interiores do meu corpo.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

8. Quem me dera poder controlar as minhas emoções mais facilmente.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

9. Quando caminho ao ar livre, estou consciente dos cheiros ou do movimento do ar na minha cara.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

10. Eu digo a mim mesmo(a) que não devia ter certos pensamentos.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

11. Quando alguém pergunta como me sinto, consigo identificar facilmente as minhas emoções.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

12. Há coisas em que tento não pensar.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

13. Tenho consciência dos pensamentos que estou a ter quando o meu humor muda.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

14. Digo a mim mesmo(a) que não devia sentir-me triste.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

15. Reparo nas mudanças no interior do meu corpo, como o meu coração a bater mais rápido ou os meus músculos a ficarem tensos.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

16. Se existe algo em que não quero pensar, tento várias coisas para retirar isso da minha mente.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

17. Quando as minhas emoções mudam, tenho consciência delas imediatamente.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

18. Tento não pensar nos meus problemas.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

19. Quando converso com outras pessoas, estou consciente das emoções que estou a sentir.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

20. Quando tenho uma má recordação, tento distrair-me para ela desaparecer.

Nunca 1 2 3 4 5 Quase Sempre

Parte V - Dados Sociodemográficos e Socioprofissionais

1. Idade:

- 25 anos ou inferior
- De 26 a 40 anos
- Mais de 40 anos

2. Sexo:

- Feminino
- Masculino

3. Habilitações Literárias:

- Igual ou Inferior a 12ºano
- Licenciatura
- Mestrado ou Superior

4. Regime Contratual:

- Estágio Profissional
- A termo incerto
- A termo incerto
- Sem termo

5. Antiguidade na Atividade Profissional

- Menos de 1 ano
- De 1-5 anos
- De 6-10 anos
- De 11-15 anos

16 ou mais anos

6. Antiguidade na Função Atual

Menos de 1 ano

De 1-5 anos

De 6-10 anos

De 11-15 anos

16 ou mais anos

7. Pratica de Mindfulness?

Sim

Não

8. Se respondeu "Sim" à questão anterior, com que regularidade pratica mindfulness?

Raramente

1-2 vezes por semana

3-4 vezes por semana

Diariamente

ANEXO B – Análise Descritiva da Amostra

Análise descritiva relativa à variável Idade

Idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 anos ou menos	62	21,6	21,6	21,6
	De 26 a 40 anos	78	27,2	27,2	48,8
	Mais do que 40 anos	147	51,2	51,2	100,0
	Total	287	100,0	100,0	

Análise descritiva relativa à variável Sexo

Sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	180	62,7	62,7	62,7
	Masculino	107	37,3	37,3	100,0
	Total	287	100,0	100,0	

Análise descritiva relativa à variável Habilitações Literárias

HabLit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Igual ou Inferior ao 12º ano	83	28,9	28,9	28,9
	Licenciatura	145	50,5	50,5	79,4
	Mestrado ou Superior	59	20,6	20,6	100,0
	Total	287	100,0	100,0	

Análise descritiva relativa à variável Regime Contratual

Contrato

	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative
Valid Estágio Profissional	12	4,2	4,2
A Termo Incerto	18	6,3	10,5
A Termo Certo	31	10,8	21,3
Sem Termo	190	66,2	87,5
Outro	36	12,5	100,0
Total	287	100,0	100,0

Análise descritiva relativa à variável Antiguidade na Atividade profissional

AntCar

	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative
Valid Menos de 1 ano	18	6,3	6,3
De 1 a 5 anos	64	22,3	28,6
De 6 a 10 anos	18	6,3	34,8
De 11 a 15 anos	32	11,1	46,0
16 ou mais anos	155	54,0	100,0
Total	287	100,0	100,0

Análise descritiva relativa à variável Antiguidade na Função Atual

AntFun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menos de 1 ano	66	23,0	23,0	23,0
De 1 a 5 anos	108	37,6	37,6	60,6
De 6 a 10 anos	47	16,4	16,4	77,0
De 11 a 15 anos	27	9,4	9,4	86,4
16 ou mais anos	39	13,6	13,6	100,0
Total	287	100,0	100,0	

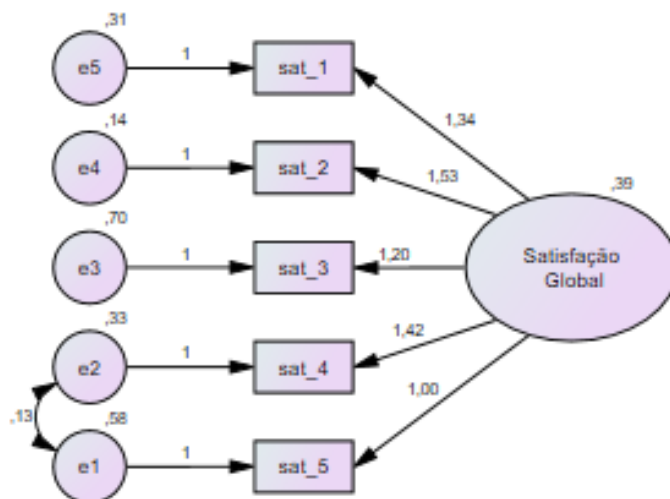
Análise descritiva relativa à variável Prática de *Mindfulness*

prat_mind

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Não pratica	238	82,9	82,9	82,9
Pratica	49	17,1	17,1	100,0
Total	287	100,0	100,0	

ANEXO C – Qualidades Métricas da escala Satisfação com a Carreira

1. Estudo de Estrutura Fatorial



$\chi^2(4) = 10,950$; $p = ,027$; $\chi^2_{df} = 2,737$
 $CFI = ,992$; $GFI = ,985$; $TLI = ,980$
 $RMSEA = ,078$; $p(RMSEA \leq 0,05) = ,163$

2. Análise de Fiabilidade da Satisfação com a Carreira

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	5

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sat_1	13,71	12,472	,745	,619	,860
sat_2	13,61	11,833	,845	,731	,837
sat_3	14,15	12,690	,617	,426	,891
sat_4	13,71	11,753	,829	,697	,840
sat_5	13,49	13,433	,622	,469	,887

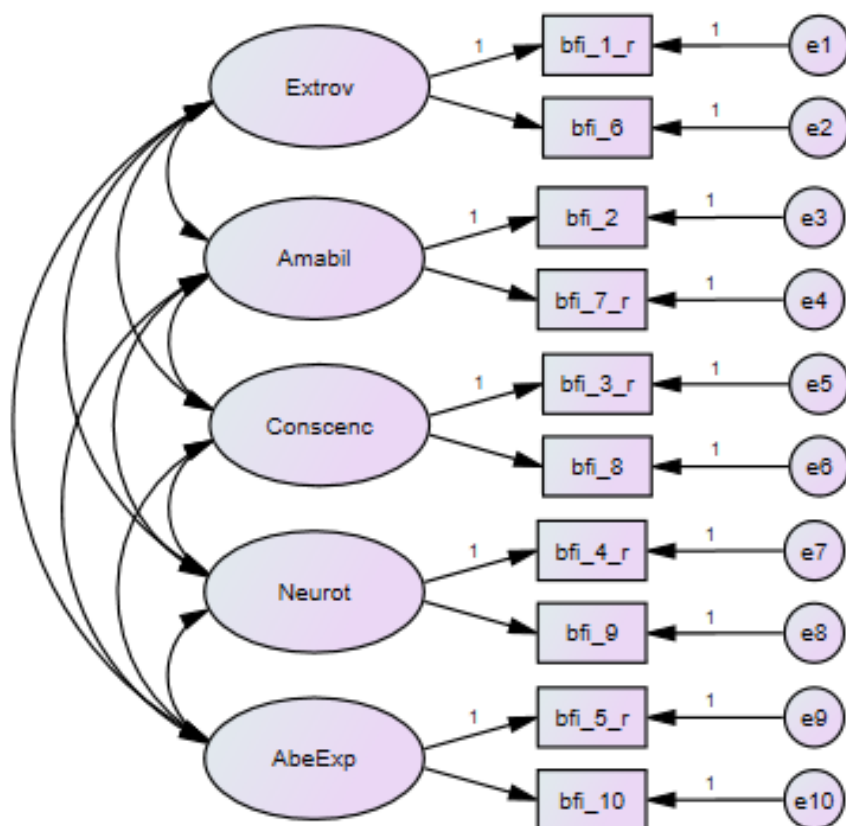
3. Análise de Sensibilidade da Satisfação com a Carreira

Estadísticas Descritivas da Satisfação com a Carreira

	N	Valid	Missing	Mean	Median	Std. Deviation	Std. Skewness	Std. Error of Skewness	Std. Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
sat_1	287	0	3,46	4,00	1,023	-,711	,144	,005	,287		1	5
sat_2	287	0	3,56	4,00	1,032	-,798	,144	,157	,287		1	5
sat_3	287	0	3,01	3,00	1,125	-,146	,144	-,827	,287		1	5
sat_4	287	0	3,46	4,00	1,060	-,595	,144	-,294	,287		1	5
sat_5	287	0	3,68	4,00	,987	-,706	,144	,109	,287		1	5

ANEXO D – Qualidades Métricas da escala da Personalidade

1. Estudo da Estrutura Factorial



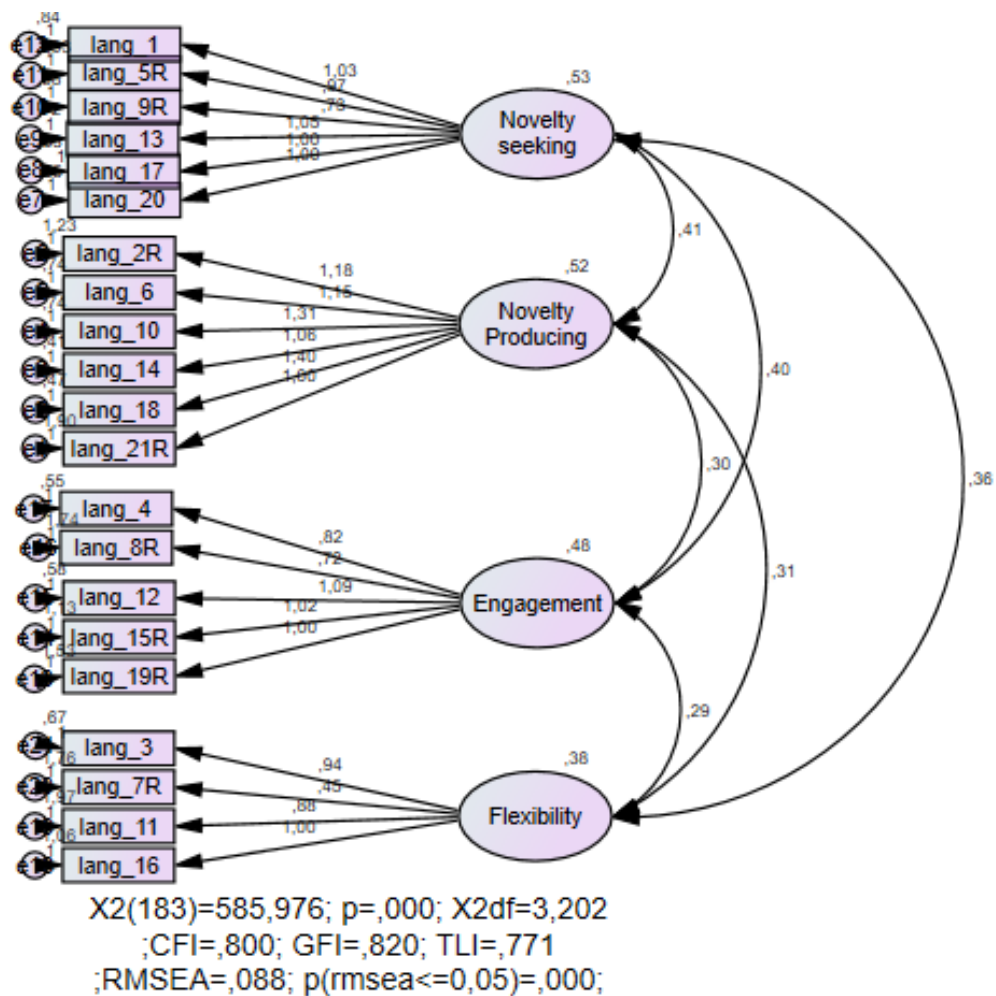
X2(\df)=\cmin; p=\p; X2df=\cmindf
;CFI=\cfi; GFI=\gfi; TLI=\tli
;RMSEA=\rmsea; p(rmsea<=0,05)=

2. Análise de Sensibilidade dos Itens

Estatística Descritiva da Personalidade										
		N								
		Valid	Missing	Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
bfi_1_r	287 0	3,00	,170	,144			-,966	,287	1	5
bfi_2	287 0	4,00	-1,027	,144			1,471	,287	1	5
bfi_3_r	287 0	4,00	-,634	,144			-,538	,287	1	5
bfi_4	287 0	4,00	-,373	,144			-,463	,287	1	5
bfi_5_r	287 0	4,00	-,510	,144			-,661	,287	1	5
bfi_6	287 0	4,00	-,481	,144			-,496	,287	1	5
bfi_7_r	287 0	5,00	-1,783	,144			2,857	,287	1	5
bfi_8	287 0	4,00	-,328	,144			-,484	,287	1	5
bfi_9_r	287 0	2,00	,610	,144			,029	,287	1	5
bfi_10	287 0	4,00	-,555	,144			,221	,287	1	5

ANEXO E – Qualidades Métricas da escala da Langer

1. Estudo da Estrutura Factorial



2. Análise de Fiabilidade

2.1. Análise da Fiabilidade de Langer (Escala Integral)

Cronbach's Alpha N of Items

,875 21

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lang_1	106,51	179,013	,507	,441	,868
lang_2R	107,09	175,712	,508	,440	,868
lang_3	106,32	183,547	,439	,324	,870
lang_4	106,21	182,542	,516	,436	,869
lang_5R	106,95	175,571	,448	,310	,871
lang_6	107,44	178,030	,534	,477	,867
lang_7R	107,89	186,270	,227	,207	,878
lang_8R	106,94	183,245	,294	,279	,876
lang_9R	106,00	180,469	,487	,378	,869
lang_11	107,09	182,471	,289	,244	,877
lang_12	106,42	179,420	,555	,471	,867
lang_13	106,47	177,627	,574	,473	,866
lang_14	106,59	176,487	,715	,630	,863
lang_15R	106,67	180,948	,404	,378	,871
lang_16	106,82	183,324	,361	,271	,873
lang_17	106,30	178,929	,600	,506	,866
lang_18	107,25	175,620	,598	,654	,865
lang_19R	106,89	179,216	,401	,327	,872
lang_20	106,21	178,725	,599	,465	,866
lang_21R	107,34	173,736	,495	,315	,869
lang_10	107,54	175,592	,567	,607	,866

2.2. Análise da Fiabilidade de *Novelty Seeking*

Cronbach's Alpha N of Items	
,754	6

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lang_1	28,81	16,624	,518	,333	,711
lang_5R	29,25	15,886	,380	,160	,767
lang_9R	28,30	18,097	,383	,168	,746
lang_13	28,76	16,615	,547	,349	,704
lang_17	28,59	16,767	,620	,399	,690
lang_20	28,51	16,761	,609	,396	,692

2.3. Análise da Fiabilidade de *Novelty Producing*

Cronbach's Alpha N of Items	
,829	6

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lang_2R	24,57	22,385	,595	,356	,803
lang_6	24,92	23,410	,637	,432	,795
lang_10	25,02	22,311	,681	,527	,784
lang_14	24,08	25,029	,616	,457	,803
lang_18	24,73	22,470	,710	,626	,779
lang_21R	24,83	23,179	,439	,223	,844

2.4. Análise da Fiabilidade de *Engagement*

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	5

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lang_4	21,66	13,526	,363	,192	,661
lang_8R	22,39	11,337	,375	,189	,663
lang_12	21,87	12,068	,495	,280	,610
lang_15R	22,13	10,628	,556	,318	,573
lang_19R	22,34	10,877	,428	,186	,637

2.5. Análise da Fiabilidade de Flexibilidade

Cronbach's Alpha N of Items	
,376	4

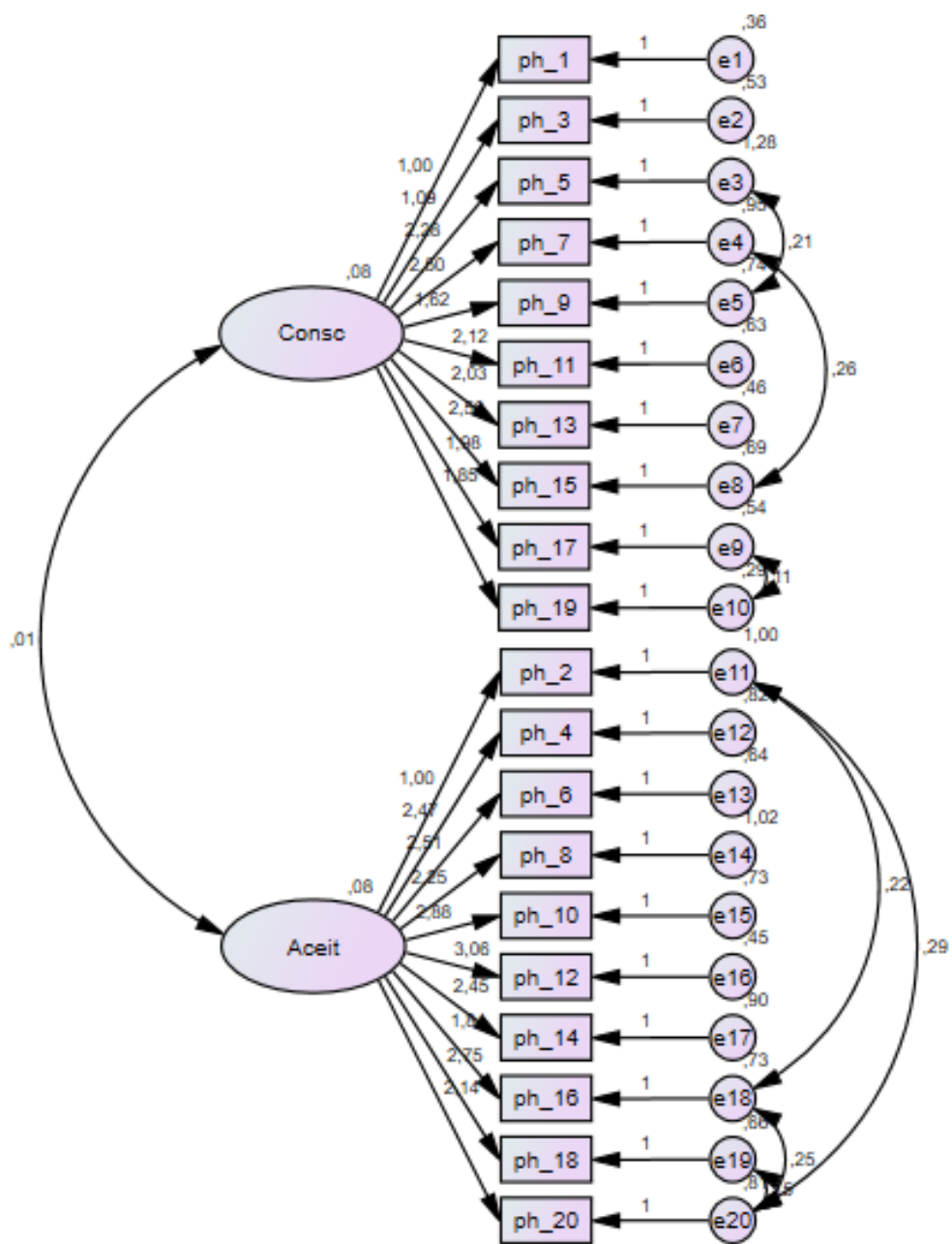
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lang_3	14,65	6,460	,329	,137	,209
lang_7R	16,21	6,769	,076	,024	,452
lang_11	15,41	5,628	,175	,054	,354
lang_16	15,15	6,020	,286	,137	,222

3. Análise de Sensibilidade de *Langer*

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Std. Kurtosis		
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Error	Statistic	Error
lang_2R	287	1	7	5,06	1,398	-,502	,144	-,486	,287
lang_5R	287	1	7	5,20	1,559	-,702	,144	-,553	,287
lang_1	287	1	7	5,63	1,186	-,892	,144	,964	,287
lang_4	287	3	7	5,94	,939	-,750	,144	,234	,287
lang_3	287	2	7	5,83	1,006	-,870	,144	,688	,287
lang_7R	287	1	7	4,26	1,358	-,053	,144	-,465	,287
lang_8R	287	2	7	5,21	1,415	-,607	,144	-,468	,287
lang_10	287	1	7	4,61	1,283	-,253	,144	-,341	,287
lang_9R	287	2	7	6,15	1,128	-1,660	,144	2,658	,287
lang_11	287	1	7	5,06	1,508	-,675	,144	-,252	,287
lang_12	287	1	7	5,72	1,073	-,955	,144	1,135	,287
lang_6	287	2	7	4,71	1,196	-,068	,144	-,232	,287
lang_13	287	2	7	5,68	1,147	-,677	,144	-,011	,287
lang_14	287	2	7	5,55	1,002	-,549	,144	,072	,287
lang_15R	287	1	7	5,47	1,281	-,770	,144	,024	,287
lang_16	287	1	7	5,33	1,202	-,556	,144	,016	,287
lang_17	287	1	7	5,85	1,029	-1,074	,144	2,434	,287
lang_18	287	1	7	4,90	1,223	-,175	,144	-,188	,287
lang_19R	287	1	7	5,25	1,422	-,897	,144	,374	,287
lang_20	287	2	7	5,94	1,043	-,843	,144	,294	,287
lang_21R	287	1	7	4,80	1,559	-,335	,144	-,819	,287
Valid N (listwise)	287								

ANEXO F – Qualidades Métricas da escala da Philadelphia

1. Estudo da Estrutura Factorial



$\chi^2(162)=396,890$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,450$
 $CFI=,876$; $GFI=,878$; $TLI=,854$
 $RMSEA=,071$; $p(rmsea \leq 0,05)=$

2.1. Análise da Fiabilidade da *Philadelphia*

Cronbach's Alpha N of Items	
,828	20

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ph_1	66,55	102,025	,134	,253	,830
ph_2	67,18	96,368	,333	,278	,824
ph_3	66,71	100,418	,203	,228	,828
ph_4	68,22	96,740	,272	,458	,827
ph_5	67,41	94,495	,318	,306	,826
ph_6	68,07	93,677	,450	,463	,818
ph_7	67,47	92,789	,431	,470	,819
ph_8	67,43	93,365	,406	,323	,821
ph_9	66,93	97,659	,293	,298	,825
ph_10	67,74	91,622	,490	,504	,816
ph_11	67,08	97,808	,278	,404	,826
ph_12	67,71	92,247	,504	,582	,815
ph_13	66,96	94,575	,515	,417	,816
ph_14	67,47	91,509	,501	,420	,815
ph_15	67,01	92,342	,505	,564	,815

ph_16	67,36	92,734	,541	,450	,814
ph_17	67,03	96,429	,385	,452	,821
ph_18	68,06	92,024	,500	,522	,815
ph_19	66,90	97,872	,393	,505	,822
ph_20	67,51	92,398	,507	,508	,815

2.2. Análise da Fiabilidade da Consciência

Cronbach's Alpha N of Items	
,822	10

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ph_1	34,45	33,556	,383	,165	,818
ph_3	34,61	33,113	,351	,181	,820
ph_5	35,32	28,462	,487	,273	,813
ph_7	35,38	28,131	,574	,423	,799
ph_9	34,83	30,797	,480	,266	,809
ph_11	34,98	30,255	,521	,338	,805
ph_13	34,86	30,733	,549	,361	,803
ph_15	34,92	28,329	,630	,480	,792
ph_17	34,93	30,684	,529	,420	,804
ph_19	34,80	31,095	,632	,489	,798

2.2. Análise da Fiabilidade da Aceitação

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	10

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ph_2	28,40	49,583	,318	,239	,863
ph_4	29,44	45,757	,526	,387	,847
ph_6	29,28	44,992	,632	,424	,838
ph_8	28,64	46,132	,473	,291	,852
ph_10	28,95	44,141	,614	,460	,839
ph_12	28,93	43,586	,714	,554	,831
ph_14	28,68	44,988	,562	,374	,844
ph_16	28,57	46,805	,543	,394	,846
ph_18	29,28	44,165	,651	,479	,836
ph_20	28,72	45,097	,614	,487	,840

2.2. Sensibilidade da *Philadelphia*

Statistics

	N	Valid	Missing	Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
ph_1	287	0	4,00	-,577	,144	-,360	,287	2	5	
ph_2	287	0	4,00	-,553	,144	-,295	,287	1	5	
ph_3	287	0	4,00	-,667	,144	-,165	,287	2	5	
ph_4	287	0	3,00	,209	,144	-,782	,287	1	5	
ph_5	287	0	4,00	-,381	,144	-1,032	,287	1	5	
ph_6	287	0	3,00	,082	,144	-,780	,287	1	5	
ph_7	287	0	4,00	-,425	,144	-,819	,287	1	5	
ph_8	287	0	4,00	-,372	,144	-,798	,287	1	5	
ph_9	287	0	4,00	-,682	,144	-,210	,287	1	5	
ph_10	287	0	3,00	-,181	,144	-,861	,287	1	5	
ph_11	287	0	4,00	-,587	,144	-,215	,287	1	5	
ph_12	287	0	3,00	-,219	,144	-,748	,287	1	5	
ph_13	287	0	4,00	-,809	,144	,677	,287	1	5	
ph_14	287	0	4,00	-,463	,144	-,702	,287	1	5	
ph_15	287	0	4,00	-,922	,144	,159	,287	1	5	
ph_16	287	0	4,00	-,585	,144	-,116	,287	1	5	
ph_17	287	0	4,00	-,376	,144	-,609	,287	1	5	
ph_18	287	0	3,00	,211	,144	-,774	,287	1	5	
ph_19	287	0	4,00	-,322	,144	-,302	,287	2	5	
ph_20	287	0	3,00	-,259	,144	-,643	,287	1	5	

ANEXO G – Correlações de *Pearson* entre as variáveis

	1	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3.1	3.2	3.3	3.4	4.1	4.2
1. Satisfação	1											
2.1. AbExperiência	,080	1										
2.2. Neuroticismo	-,080	,028	1									
2.3. Amabilidade	,128*	,133*	-,184**	1								
2.4. Consciosidade	,187**	,102	,062	,124*	1							
2.5. Extroversão	,030	,050	-,095	-,060	-,052	1						
3.1. NoveltySeeking	,130*	,443**	-,184**	,231**	,228**	,123*	1					
3.2. NoveltyProducing	,157**	,537**	-,237**	,273**	,218**	,100	,641**	1				
3.3. Engagement	,146*	,291**	-,017	,198**	,266**	,233**	,544**	,431**	1			
3.4. Flexibility	,107	,288**	-,093	,134*	,148*	,130*	,510**	,420**	,381**	1		
4.1. Consciência	,131*	,181**	,046	,177**	,297**	,048	,359**	,249**	,330**	,214**	1	
4.2. Aceitação	-,145*	-,022	,299**	-,033	-,013	-,089	-,169**	-,172**	-,133*	-,052	,133*	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANEXO H – Moderação da *Mindfulness* na Relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira

Model : 1
 Y : Satisfa
 X : Conc_C
 W : Lan_C

Sample
 Size: 287

OUTCOME VARIABLE:
 Satisfa

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,2682	,0720	,7078	7,3140	3,0000	283,0000
	,0001					

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,4053	,0511	66,6520	,0000	3,3047	3,5059
Conc_C	,1633	,0606	2,6963	,0074	,0441	,2826
Lan_C	,1751	,0776	2,2578	,0247	,0224	,3277
Int_1	,1923	,0763	2,5208	,0123	,0421	,3424

Product terms key:
 Int_1 : Conc_C x Lan_C

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Conc_C	Lan_C	Int_1
constant	,0026	-,0001	,0000	-,0009
Conc_C	-,0001	,0037	-,0013	,0003
Lan_C	,0000	-,0013	,0060	,0001
Int_1	-,0009	,0003	,0001	,0058

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0208	6,3543	1,0000	283,0000	,0123

 Focal predict: Conc_C (X)
 Mod var: Lan_C (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

Lan_C	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI					
-,6698	,0346	,0765	,4520	,6516	-,1160
,1851					
,0407	,1712	,0609	2,8116	,0053	,0513
,2910					
,6559	,2894	,0812	3,5640	,0004	,1296
,4493					

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

odel : 1
 Y : Satisfac
 X : Conc_C
 W : NS_C

Sample
 Size: 287

OUTCOME VARIABLE:
 Satisfac

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,2496	,0623	,7152	6,2649	3,0000	283,0000
	,0004					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,4097	,0511	66,7831	,0000	3,3092	3,5102
Conc_C	,1697	,0600	2,8303	,0050	,0517	,2878
NS_C	,1043	,0642	1,6236	,1056	-,0221	,2307
Int_1	,1658	,0688	2,4099	,0166	,0304	,3011

Product terms key:
 Int_1 : Conc_C x NS_C

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Conc_C	NS_C	Int_1
constant	,0026	,0000	,0000	-,0007
Conc_C	,0000	,0036	-,0009	,0000
NS_C	,0000	-,0009	,0041	,0001
Int_1	-,0007	,0000	,0001	,0047

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0192	5,8076	1,0000	283,0000	,0166

 Focal predict: Conc_C (X)
 Mod var: NS_C (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

	NS_C	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	-,7404	,0470	,0783	,6002	,5489	-,1071	,2011
	,0929	,1851	,0604	3,0668	,0024	,0663	,3040
	,7596	,2956	,0799	3,7000	,0003	,1384	,4529

Level of confidence for all confidence intervals in o

Model : 1
 Y : Satisfac
 X : Conc_C

W : NP_C

Sample
Size: 287
OUTCOME VARIABLE:
Satisf

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,2714	,0736	,7065	7,4987	3,0000	283,0000
	,0001					

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,4099	,0505	67,5301	,0000	3,3105	3,5092
Conc_C	,1700	,0595	2,8558	,0046	,0528	,2871
NP_C	,1224	,0540	2,2682	,0241	,0162	,2287
Int_1	,1461	,0533	2,7395	,0065	,0411	,2511

Product terms key:
Int_1 : Conc_C x NP_C

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Conc_C	NP_C	Int_1
constant	,0025	,0000	,0000	-,0005
Conc_C	,0000	,0035	-,0007	,0001
NP_C	,0000	-,0007	,0029	,0002
Int_1	-,0005	,0001	,0002	,0028

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0246	7,5046	1,0000	283,0000	,0065

Focal predict: Conc_C (X)
Mod var: NP_C (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

	NP_C	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI						
	-,9384	,0328	,0761	,4315	,6664	-,1169
	,1826					
	-,1051	,1546	,0595	2,5970	,0099	,0374
	,2718					
	1,0616	,3251	,0839	3,8738	,0001	,1599
	,4903					

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

ANEXO I – Mediação da *Mindfulness* na Relação entre a Personalidade e a Satisfação com a Carreira

Model : 4
 Y : Satisfa
 X : Amabilid
 M : Engageme

Sample
 Size: 287

OUTCOME VARIABLE:
 Engageme

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,1979	,0392	,6523	11,6127	1,0000	285,0000
	,0007					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,4353	,3218	13,7818	,0000	3,8018	5,0687
Amabilid	,2492	,0731	3,4077	,0007	,1053	,3932

Standardized coefficients

	coeff
Amabilid	,1979

OUTCOME VARIABLE:
 Satisfa

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,1771	,0313	,7362	4,5954	2,0000	284,0000
	,0109					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,1102	,4413	4,7812	,0000	1,2414	2,9789
Amabilid	,1369	,0793	1,7269	,0853	-,0191	,2929
Engageme	,1322	,0629	2,1008	,0365	,0083	,2561

Standardized coefficients

	coeff
Amabilid	,1029
Engageme	,1252

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:
 Satisfa

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p						

,1277 ,0163 ,7450 4,7209 1,0000 285,0000
,0306

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,6965	,3439	7,8403	,0000	2,0195	3,3735
Amabilid	,1698	,0782	2,1728	,0306	,0160	,3237

Standardized coefficients

	coeff
Amabilid	,1277

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c_ps	,1698	,0782	2,1728	,0306	,0160	,3237
c_cs	,1277					

Direct effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c'_ps	,1369	,0793	1,7269	,0853	-,0191	,2929
c'_cs	,1029					

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Engageme	,0329	,0197	,0011	,0779

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Engageme	,0379	,0225	,0013	,0890

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Engageme	,0248	,0145	,0008	,0570

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000