



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia Social do Trabalho e das Organizações

Dissertação

Antecedentes e consequentes dos estilos de humor adaptativos em contexto de trabalho.

Catarina Martins Gonçalves

Orientador(es) | João Nuno Ribeiro Viseu

Évora 2024



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia Social do Trabalho e das Organizações

Dissertação

Antecedentes e conseqüentes dos estilos de humor adaptativos em contexto de trabalho.

Catarina Martins Gonçalves

Orientador(es) | João Nuno Ribeiro Viseu

Évora 2024



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Constança Biscaia (Universidade de Évora)

Vogais | Anabela Maria Sousa Pereira (Universidade de Évora) (Arguente)
João Nuno Ribeiro Viseu (Universidade de Évora) (Orientador)

Agradecimentos

Esta dissertação representa um marco importante no meu percurso acadêmico, percurso esse que seria impossível de realizar sem o apoio constante de pessoas que me são muito importantes. Assim, gostaria de expressar a minha mais profunda gratidão a todos aqueles que, de uma forma ou de outra, contribuíram para a realização desta dissertação.

Em primeiro lugar, agradeço ao meu orientador, Professor Doutor João Viseu. Os seus conhecimentos, orientação e conselhos foram cruciais para a realização deste trabalho. A sua disponibilidade constante e paciência para lidar com as minhas ansiedades, inseguranças e monólogos internos foram indispensáveis para me guiar durante todo o processo. Estou-lhe eternamente grata pelo tempo e esforço dedicados a este projeto.

Em seguida, agradeço aos meus pais e à minha irmã, que sempre me apoiaram incondicionalmente e me incentivaram a seguir os meus sonhos e vocações, e também pelos sacrifícios que tiveram de fazer para eu poder chegar aqui. A vossa dedicação, apoio e carinho foram essenciais para que eu pudesse alcançar este objetivo.

À minha família agradeço por, de uma forma ou outra, me apoiarem sempre ao longo desta jornada, mesmo nos momentos em que estive ausente ou ocupada com os estudos.

Por fim, a todos os meus amigos, que sempre estiveram ao meu lado, nos momentos de alegria e de dificuldade. Com receio de deixar algum de vós de lado, faço um agradecimento geral, mas que é de coração.

A todos vocês, o meu mais sincero obrigada.

Antecedentes e consequentes dos estilos de humor adaptativos em contexto de trabalho

Resumo

Os estilos de humor adaptativos são cruciais para indivíduos e organizações, pois promovem ambientes laborais positivos. Contudo, a literatura ainda apresenta lacunas na identificação dos seus antecedentes e consequentes. Desta forma, o presente estudo (N=347) investigou um conjunto de antecedentes e consequentes dos estilos de humor adaptativos no trabalho. Para tal, utilizou-se o método quantitativo com um design metodológico de tipo transversal, sendo os dados recolhidos através de instrumentos de autorresposta. Os resultados mostraram uma relação positiva entre amabilidade, extroversão e estilos de humor adaptativos, bem como entre estes e o desempenho individual. A abertura à experiência e a autoeficácia apresentaram uma relação positiva apenas com o humor autovalorativo, que, por sua vez, se relacionou positivamente com o *engagement* no trabalho. Estas descobertas ressaltam a importância de fomentar estilos de humor adaptativos para melhorar o bem-estar e a eficácia organizacional, sugerindo intervenções personalizadas baseadas nas características dos trabalhadores.

Palavras-chave: Antecedentes; Consequentes; Humor; Estilos Adaptativos; Humor no Contexto de Trabalho

Antecedents and consequences of adaptive humor styles in the workplace.

Abstract

Adaptive humor styles are crucial for individuals and organizations as they promote positive work environments. However, the literature still presents gaps in identifying its antecedents and consequences. Therefore, the present study (N=347) investigated a set of antecedents and consequences of adaptive humor styles at work. To this end, the quantitative method was used with a cross-sectional design, with data being collected through self-report measures. The results showed a positive relationship between agreeableness, extraversion, and adaptive humor styles and between these and individual performance. Openness to experience and self-efficacy were only positively related to self-enhancing humor, which, in turn, was positively associated with work engagement. These findings highlight the importance of fostering adaptive humor styles to improve well-being and organizational effectiveness, suggesting tailored interventions based on workers' characteristics.

Keywords: Antecedents; Consequents; Humor; Adaptive Styles; Humor in the Workplace Context

Índice Geral

Agradecimentos	i
Resumo	ii
<i>Abstract</i>	iii
Índice Geral	iv
Índice de Tabelas	vi
Índice de Figuras	vii
1. Introdução.....	1
1.1 Pertinência da investigação	1
1.2 Estrutura da investigação	2
2. Revisão de literatura	4
2.1 Evolução Histórica do Humor	4
2.2 A definição do conceito de humor	6
2.3 Papel do humor na Psicologia	8
2.3.1 Psicologia Positiva e o humor	8
2.3.2 Vantagens do humor para o indivíduo.....	9
2.3.3 Vantagens do humor para o trabalhador e organização.....	9
2.4 Principais perspetivas sobre o humor	11
2.5 Estilos de humor	13
2.5.1 Estilos de humor cómico e estilos de humor de Martin.....	13
2.5.2 Estilos de humor adaptativos e estilos de humor desadaptativos ...	16
2.6 Antecedentes.....	17
2.7 Consequentes.....	19
3. Objetivos e Hipóteses de investigação	22
3.1 Objetivos.....	22
3.2 Hipóteses de Investigação	22
4. Método.....	24
4.1 Caraterização da amostra.....	24
4.2 Instrumentos	25
4.3 Procedimento de recolha de dados	26
4.4 Procedimento de análise de dados.....	27
5. Resultados.....	29

6. Discussão	38
6.1 Implicações teóricas e práticas	44
6.2 Limitações e direções futuras	47
7. Referências	50

Índice de tabelas

Tabela 1 - Síntese das Características da Amostra (N=347)	24
Tabela 2 - Estatística Descritiva, Análise Correlacional e Análise de Consistência Interna para as Variáveis Estudadas (N=347)	30
Tabela 3 - Análise de Multicolinearidade sem outliers	32
Tabela 4 - Resultados das Hipóteses de Investigação sem Outliers	33
Tabela 5 - Síntese Global das Hipóteses de Investigação sem Outliers	34
Tabela 6 - Análise de Multicolinearidade com outliers.....	35
Tabela 7 - Resultados das Hipóteses de Investigação com outliers.....	36
Tabela 8 - Síntese Global das Hipóteses de Investigação para a Amostra com outliers.....	37

Índice de figuras

Figura 1 - Representação do Modelo Teórico	22
---	----

1. Introdução

O humor, tal como o trabalho, são duas esferas muito presentes no quotidiano dos indivíduos. Ambos têm uma conotação socialmente desejável, podendo ser considerados como as características mais positivas que uma pessoa possa ter (Martin, & Ford, 2018). É muito comum, ao conhecer-se alguém pela primeira vez, que essa pessoa refira a sua profissão como uma das suas características, o que aponta para uma forte mensagem sobre a forma como damos sentido a quem somos em relação aos outros e em relação a nós próprios e em como o trabalho continua a ser um aspeto crítico da experiência humana (Blustein, 2019). Por sua vez, o humor é visto como uma forma de enfrentar adversidades ou de exprimir satisfação com os diferentes domínios de vida (Mesmer-Magnus et al., 2012).

Nos últimos anos, o mundo do trabalho tem vindo a sofrer inúmeras alterações e já não é visto apenas como uma fonte de rendimento e sobrevivência, mas também como um local onde o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades. Estas alterações não se limitam apenas aos trabalhadores que procuram cada vez mais benefícios e um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar, os próprios empregadores reconhecem os benefícios de tornar o local de trabalho num ambiente no qual os seus funcionários possam prosperar e sentir-se motivados em prol de níveis de produtividade mais elevados. Assim, o bem-estar e os cuidados a ter com os trabalhadores (e.g., recuperação do trabalho) tornaram-se tópicos importantes no mundo do trabalho, tanto para empregadores como para empregados. A investigação em Psicologia das organizações, do trabalho e dos recursos humanos tem vindo a estudar cada vez mais as formas como o humor pode ser utilizado para melhorar o local de trabalho (Caudill & Woodzicka, 2017; Mesmer-Magnus et al., 2012; Sonnentag & Fritz, 2007), partindo da premissa que trabalhadores bem-humorados e satisfeitos estão mais envolvidos, contribuem para um melhor ambiente de trabalho e demonstram um maior empenhamento afetivo (Booth-Butterfield et al., 2007). De igual modo, é também necessário perceber como combater e evitar comportamentos ou atitudes indesejáveis no contexto laboral, tais como o absentismo, o *turnover*, o *burnout* e os comportamentos desviantes.

1.1 Pertinência da investigação

Desta forma, e tendo por base o trabalho sobre os estilos de humor de Martin et al. (2003), que avalia quatro dimensões, i.e., humor afiliativo, humor autovalorativo, humor agressivo e humor autodepreciativo, relacionadas com os diferentes usos e as

funções do humor no quotidiano, e que também podem ser categorizadas em estilos de humor adaptativos (humor afiliativo e humor autovalorativo) ou não adaptativos (humor agressivo e humor autodepreciativo), a presente dissertação pretendeu analisar os antecedentes e consequentes dos estilos de humor adaptativos, uma vez que existe uma lacuna na literatura neste âmbito, especialmente no que diz respeito à identificação dos antecedentes. Uma análise deste género é essencial para as organizações, dado que os estilos adaptativos podem trazer consequências positivas para os trabalhadores e as organizações. Por um lado, a identificação de potenciais antecedentes (e.g., traços de personalidade e autoeficácia) permite compreender que variáveis moldam os estilos de humor adaptativos, por outro lado, o levantamento dos consequentes destes estilos pode ajudar as organizações a perceberem como podem promover atitudes e comportamentos laborais desejáveis (e.g., empenhamento afetivo, *engagement* no trabalho e desempenho individual percebido) e diminuir o efeito das atitudes e dos comportamentos laborais indesejáveis (e.g., empenhamento instrumental e exaustão emocional).

Deste modo, a exploração dos antecedentes e consequentes supracitados poderá trazer ganhos para os trabalhadores e as organizações, através de recursos preventivos ou interventivos que promovam a saúde e segurança dos trabalhadores e garantam a eficácia e sustentabilidade organizacional, contribuindo para a criação de uma organização saudável.

1.2 Estrutura da investigação

A presente dissertação encontra-se estruturada em seis capítulos.

O primeiro capítulo, Introdução, procura dar a conhecer o tema principal de investigação, bem como enfatizar a sua pertinência e vantagens para a realidade organizacional. Além disso, neste capítulo, é igualmente apresentada a estrutura desta investigação.

O segundo capítulo, Revisão de Literatura, faculta um enquadramento teórico e aborda o estado da arte sobre as temáticas em análise, oferecendo ao leitor uma melhor compreensão e aprofundamento de conhecimentos acerca da temática em estudo.

Ao longo deste capítulo, serão abordados aspetos históricos e conceptuais, o papel do humor na Psicologia, perspetivas históricas relativas ao humor, vantagens na utilização do humor em diferentes contextos e a definição dos múltiplos conceitos e variáveis ligadas à problemática em questão.

O terceiro capítulo, Objetivos e Hipóteses de Investigação, tem como intuito expor o objetivo geral e os objetivos específicos que se pretendem alcançar com este estudo, bem como as hipóteses de investigação.

O quarto capítulo, Método, procura caracterizar os instrumentos utilizados, a amostra obtida, assim como os procedimentos utilizados para a sua recolha e posterior análise estatística.

O quinto capítulo, Resultados, exhibe os resultados obtidos nesta investigação, procurando observar se as hipóteses propostas foram, ou não, corroboradas.

O sexto e último capítulo, Discussão, faculta uma interpretação dos resultados desta investigação à luz da literatura, discutindo-se, igualmente, as suas implicações teóricas e práticas, e apontando-se as suas limitações e sugestões para estudos futuros, bem como o realce da importância de cultivar estilos de humor adaptativos no local de trabalho, destacando os benefícios para o bem-estar dos trabalhadores e o impacto positivo na redução de atitudes indesejáveis.

2. Revisão de literatura

2.1 Evolução Histórica do Humor

Terá sido na Grécia, considerada o berço da civilização ocidental, que a análise do humor deu os seus primeiros passos. A Teoria dos Humores de Hipócrates, apresentada no tratado hipocrático “Sobre a natureza do homem” (Martins, 2023), desempenhou um papel fundamental no seu desenvolvimento. Embora a teoria tenha as suas raízes em filósofos do antigo Egito e da Mesopotâmia, foi na Grécia que ela se consolidou com contribuições notáveis de pensadores pré-socráticos como Anaximander, Pythagoras, Alcmaron (Javier, 2014) e Empédocles, que apresentou a ideia da presença de quatro elementos materiais básicos: fogo, terra, ar e água, mais tarde empregue por Aristóteles na sua explicação sobre a matéria que nos rodeia, tendo ainda acrescentado um novo elemento, o éter, que corresponde à matéria dos corpos celestes (Martins, 2023).

Com base nestes filósofos, Hipócrates reuniu as suas ideias em redor dos quatro elementos fundamentais da natureza, a importância do calor, frio, humidade e *secura* para a saúde, e a importância de manter o equilíbrio no corpo, estabelecendo assim os fundamentos para a Teoria dos Quatro Humores (Javier, 2014). Esta teoria sustenta que, para um indivíduo ser saudável, deveria possuir em equilíbrio os quatro fluídos ou “humores” do corpo, i.e., fleuma, sangue, bÍlis amarela e bÍlis negra (Martin & Ford, 2018). Estes humores estariam presentes em ciclos sazonais, ou seja, no inverno acreditava-se que existia um desequilíbrio na fleuma pelo que causava problemas respiratórios, já no verão era a bÍlis amarela que trazia febre, mau humor, entre outros, as restantes, bÍlis negra e sangue, estavam associadas ao outono e à primavera, respetivamente (Javier, 2014). A cura para o desequilíbrio seriam tratamentos baseados nos opostos respetivos, e.g., para contrariar a saturação excessiva da expetoração/fleuma, associada ao frio do inverno, esta deveria ser tratada com substâncias quentes (Javier, 2014). O objetivo desta teoria era explicar as diferenças individuais da personalidade entre as pessoas e desenvolver tratamentos adequados para os diferentes temperamentos. Segundo Galeno, cada tipo de humor específico caracterizava-se pelo predomínio de um certo traço temperamental, estabelecendo assim quatro personalidades básicas: personalidade sanguínea: o sangue, quente e húmido, resulta num temperamento alegre; personalidade colérica: a bÍlis amarela, quente e seca, resulta num temperamento irritável; personalidade melancólica: a bÍlis negra, fria e seca, resulta num temperamento depressivo; e a personalidade fleumática: a fleuma, fria e húmida, resulta num temperamento mais contido (Sanchez & Ledesma 2007).

O pensamento de Galeno, que domina a perspectiva médica até cerca do século XVII, é retomado por Kant, que apresentou uma nova vertente sobre a teoria do temperamento no seu livro, *Antropologia* (Strelau, 1988). Segundo Kant, a biologia do temperamento consiste na disposição corporal e nos humores propostos por Galeno, acreditando-se que o temperamento é um fenómeno psicológico baseado em traços psíquicos determinados pela composição do sangue; voltando a trabalhos anteriores que também referiam o sangue como um componente do temperamento (Strelau, 1988). Para este filósofo, o temperamento podia ser categorizado segundo quatro tipos: o temperamento sanguíneo, caracterizado por emoções fortes, rápidas, mas superficiais; melancólico, onde são típicas as reações emocionais lentas, duradouras e profundas; colérico, que age rápida e impulsivamente; e, por último, o fleumático, que atua lenta e inertemente com uma simultânea falta de reações emocionais (Strelau, 1988).

Após Kant, surge Wundt, no final do século XIX, que ao analisar as emoções e os tempos de reação no seu laboratório, se deparou com diferenças individuais nessas mesmas reações. Tal descoberta, levou-o à conclusão de que os indivíduos divergem em temperamento, o que para ele significava que existia uma disposição que se manifesta em impulsos e emoções, e que pode ser também dividida em quatro tipos: coléricos e melancólicos, reconhecidos por emoções fortes e que mudam rapidamente; e os sanguíneos e fleumáticos, que possuem emoções mais fracas e lentas de alteração (Strelau, 1988).

No início do século XX, e após uma longa colaboração com Freud, para quem o humor e as piadas eram representações da mente inconsciente (Newirth, 2006), é Jung quem redefine a investigação dos humores e temperamentos. Para este autor, as pessoas possuem dois tipos de atitudes: extrovertida e introvertida, que agem como dois tipos de atitudes gerais enraizadas na disposição biológica e que refletem a direção em que a energia psíquica geral, a libido, se manifesta (Strelau, 1988). Este binómio tornou-se muito popular no campo do temperamento e da personalidade, chegando a ser incluído em investigações de vários psicólogos, como Cattell, Guilford e Eysenck (Strelau, 1988).

Nos anos 30, Gordon Allport, fundador da Psicologia da personalidade orientada por traços, definiu o sentido de humor como um dos componentes de uma personalidade madura e saudável, que se refere a fenómenos característicos do estado emocional de um indivíduo e pertence à categoria de disposições que são praticamente inalteráveis desde a infância (Strelau, 1988). Mais ainda, afirmava que era um ingrediente essencial da saúde

mental, associando o sentido de humor à autoconsciência e ao *insight* (Martin & Ford, 2018).

As características positivas ligadas ao conceito de sentido de humor influenciaram amplamente as interpretações comuns de humor e riso. No final do século XX, o humor e o riso eram não só considerados traços desejáveis da personalidade social, mas eram também reconhecidos como elementos essenciais para a saúde mental e física (Martin & Ford, 2018). A partir de então, a investigação neste campo ramificou-se para muitas outras áreas, cada uma com sua teoria. Desde teorias comportamentais a teorias cognitivas e perceptuais, psicodinâmicas, passando pela filosofia moderna, e teorias antropológicas ou sociológicas, evolucionistas, cognitivas e até neurobiológicas (Polimeni & Reiss, 2006; Roeckelein, 2002).

É possível constatar a alteração no modo como o humor tem sido interpretado ao longo das diferentes épocas. Para além de ser visto como a base de traços de caráter relativamente duradouros, as flutuações dos fluidos corporais começaram a ser vistas como a causa de estados de humor temporários, algo ainda presente nos dias de hoje, quando nos referimos a alguém como estando de “bom” ou “mau” humor (Martin & Ford, 2018). Assim, este conceito foi-se desenvolvendo progressivamente com conotações psicológicas relacionadas ao temperamento, temporário ou duradouro (Martin & Ford, 2018), incluindo até traços de personalidade.

2.2 A definição do conceito de humor

Apesar da sua longa história e amplo reconhecimento, definir consensualmente o conceito de humor continua a ser um desafio, uma vez que este é utilizado numa ampla variedade de contextos acabando por representar qualquer fenómeno relacionado à experiência humorística (Martin & Ford, 2018; Schneider, 2018).

Um dos vários sistemas terminológicos amplamente apoiados pela investigação anglo-americana, utiliza o humor como um termo guarda-chuva para todos os fenómenos neste campo. A terminologia corrente é considerada como estando num estado de fluxo constante: novos conceitos e termos são continuamente adicionados, enquanto termos mais antigos ainda estão em uso, sendo possível que coexistam termos diferentes para o mesmo fenómeno, o que pode causar uma distorção conceptual. Neste sistema, é lógico utilizar “sentido de humor” como um termo guarda-chuva devido às diferenças individuais (Ruch, 2007). O humor pode então significar algo diferente dependendo do

contexto, e a falta de consistência dessas terminologias coexistentes e divergentes leva à confusão, tanto na teoria, quanto na evidência empírica (Ruch, 2007).

Mesmer-Magnus et al. (2012) realizaram uma meta-análise onde concluíram que são quatro os fatores principais que contribuem para este entrave conceptual: (1) os termos “humor” e “sentido de humor” são usados de forma idêntica e a diversidade de conceptualizações sugere que estes termos possuam manifestações únicas, i.e., o sentido de humor é visto como uma característica da personalidade que capacita uma pessoa a reconhecer e utilizar o humor com sucesso, como um mecanismo de *coping* e/ou para comunicações/interações sociais e afiliativas; (2) o humor é um constructo multidimensional, sendo que algumas das dimensões propostas são distintas, i.e., capturar as muitas e diversificadas dimensões do humor é um grande entrave; (3) o facto de serem numerosas as possibilidades de quantificar o humor; e (4) existem vários estilos de humor, alguns positivos e outros negativos, criando assim uma tarefa complexa de criar uma definição que compreenda ambas as qualidades (Martin et al., 2003). A questão cultural é também um fator a considerar ao abordar a dificuldade em definir este conceito pois, em certas culturas, determinados comportamentos podem ser vistos como humorísticos, enquanto noutras podem ser considerados ofensivos. O humor é um fenómeno altamente dependente do contexto e do público-alvo, a forma como ele é interpretado pode criar resultados inesperados e não intencionais (Kim & Plester, 2019). Segundo Raskin (1984), a extensão e a intensidade do entendimento mútuo do humor estão diretamente ligadas ao nível em que os indivíduos partilham os seus contextos sociais.

Uma das definições mais utilizadas no âmbito do humor, mais especificamente na área da Psicologia (e.g., Bartzik et al., 2021; Girão, 2021; Kim & Plester, 2019), é a de Martin e Ford (2018, p. 16):

(...) um termo amplo e multifacetado que representa tudo aquilo que as pessoas dizem ou fazem e que os outros percecionem como engraçado, fazendo-os rir, bem como os processos mentais envolvidos tanto na criação como na percepção de tal estímulo divertido, e também a resposta emocional de alegria envolvida na sua apreciação.

Esta definição aponta para a multidimensionalidade e amplitude daquilo que é o humor: o humor como um fenómeno da interação social, relacionado com processos mentais (e.g., atividades cognitivas e psicológicas) e que depende de uma resposta emocional, demonstrando assim os vários processos psicológicos e sociais envolvidos na sua apreciação (ou não).

2.3 Papel do humor na Psicologia

Mesmo sem um consenso na sua definição, o humor constitui uma parte fundamental e intrínseca da natureza humana, manifestando-se em grande parte das relações interpessoais e exercendo uma abrangente influência no quotidiano (Ford et al., 2016). Sendo um fenómeno social de tamanha relevância, é natural que um campo como o da Psicologia esteja interessado em estudá-lo e aplicá-lo para melhorar o bem-estar dos indivíduos. Este interesse demonstra-se na atenção e dedicação que muitos psicólogos empregaram na produção de um corpo de investigação ao longo dos últimos 50 anos (Martin & Ford, 2018). De facto, foi através da investigação que se conseguiu abordar uma variedade de questões complexas, como os processos cognitivos e fisiológicos subjacentes à experiência do humor, as funções do humor para o bem-estar psicológico e físico, e os mecanismos pelos quais o humor influencia os relacionamentos interpessoais e intergrupais. Ao submeter o humor a uma análise científica rigorosa, psicólogos e outros investigadores conseguiram evidenciar o papel que este conceito desempenha na experiência humana (Ford et al., 2016).

2.3.1 Psicologia positiva e o humor

Este interesse no humor chegou a diferentes vertentes da Psicologia, mas foi a Psicologia Positiva que ajudou a tornar a investigação relativa a este tema mais respeitável, uma vez que era considerado um tópico pouco sério (Martin & Kuiper, 2016). Nesta vertente, o humor é considerado um atributo positivo, uma qualidade que promove a resiliência e o bem-estar através da reavaliação cognitiva de eventos stressantes (Kuiper, 2012) e é percebido como um componente central do bem-estar emocional ou psicológico (Martin & Ford, 2018). Neste âmbito, um dos projetos mais influentes e ambiciosos realizados foi o desenvolvimento do *Values in Action – Survey of Character Strengths* (VIA-CSV; Peterson & Seligman, 2004). O VIA-CSV descreve 24 forças de carácter catalisadoras do florescimento humano, tendo o humor sido identificado como uma dessas forças. Apesar de existirem várias formas de utilização do humor, o VIA-CSV focou-se nos tipos de humor que serviam um propósito moral, i.e., que permitissem às pessoas enfrentar diretamente desafios, manter uma perspetiva positiva diante da adversidade e iniciar/manter relacionamentos interpessoais satisfatórios (Edwards & Martin, 2014). Um outro projeto da Psicologia Positiva que tem tido muita adesão e destaque nos últimos anos são as Intervenções de Psicologia Positiva (PPI's em inglês), i.e., intervenções ou atividades intencionais que pretendem cultivar sentimentos,

comportamentos ou cognições positivas (Sin & Lyubomirsky, 2009), existindo uma variação específica que se foca no humor. O humor desperta a diversão e o entretenimento, facetas essenciais das emoções positivas, demonstrando ser especialmente adequado para integrar este tipo de intervenções (Wellenzohn et al., 2018).

2.3.2 Vantagens do humor para o indivíduo

A investigação tem vindo a demonstrar a ligação do humor à saúde e ao bem-estar. Com efeito, múltiplos investigadores sustentam os benefícios do humor para a saúde física, tais como o aumento da tolerância à dor (Stuber et al., 2009), a diminuição da pressão sanguínea e o fortalecimento da atividade do sistema imunitário (Bennett, 2003; Lefcourt et al., 1990), o alívio do stresse (Vilaythong et al., 2003) e o riso autêntico, que tem um impacto positivo na pressão arterial e eficiência da circulação (Stuber et al., 2009). O humor também contribui para melhorar a saúde psicológica, e.g., através da adoção de uma atitude mais otimista em relação à vida (Martin & Ford, 2018; Vilaythong et al., 2003), intensificação de sentimentos positivos (Szabo et al., 2005), redução da ansiedade e depressão (Martin & Ford, 2018), capacidade de neutralizar os efeitos negativos do stresse (Martin, 1996), e como potencial fonte de esperança (Vilaythong et al., 2003). O humor foi ainda associado ao otimismo, à autonomia, ao autoconceito positivo, a boas relações sociais, aos afetos positivos e à satisfação com a vida (Jiang et al., 2020).

2.3.3 Vantagens do humor para o trabalhador e organização

Na década 80 do século passado iniciaram-se as investigações rumo à descoberta das vantagens e benefícios do humor no local de trabalho (Mesmer-Magnus et al., 2012). Estas acabaram por salientar as consequências positivas para os trabalhadores e empregadores, uma vez que trabalhadores saudáveis e satisfeitos estão mais envolvidos e contribuem para um melhor ambiente de trabalho (Booth-Butterfield et al., 2007). Embora o local de trabalho esteja associado a alguma seriedade, o humor pode torná-lo mais agradável através da sua capacidade de motivar, comunicar e atenuar a discórdia (Romero & Cruthirds, 2006). Contudo, o humor no local de trabalho depende da cultura organizacional, que poderá encorajar ou suprimir este estímulo (Caudill & Woodzicka, 2017). Porém, à medida que novas investigações são publicadas, a abertura e interesse das empresas para o seu uso tem vindo a aumentar, especialmente pelas vantagens que este pode promover (Georganta & Montgomery, 2016; Martin & Ford, 2018). As

vantagens da utilização do humor no local de trabalho podem ser agrupadas da seguinte forma: para os empregadores, para os trabalhadores e para os clientes.

Para os empregadores, o humor pode ser utilizado como uma ferramenta impulsionadora da eficácia e produtividade no trabalho (Lang & Lee, 2010), tendo como objetivo tornar as interações menos tensas através da união entre membros do grupo e estimulando a coesão, comunicação e cultura organizacional (Rosenberg et al., 2021). Assim, o humor atua como um promotor das relações interpessoais, contribuindo para uma melhoria do ambiente de trabalho, e.g., através da promoção e desempenho do trabalho em equipa, da criatividade, da motivação, da satisfação no trabalho, e da redução da exaustão emocional e do stress ocupacional (Bartzik et al., 2021; Chen & Ayoun, 2019; Cheng et al., 2021). O humor é também uma importante característica associada à liderança, na medida em que aumenta o envolvimento dos liderados (Yam et al., 2018) e a frequência de comportamentos de cidadania organizacional (Cooper et al., 2018), reduz intenções de *turnover* (Mesmer-Magnus et al., 2012), e aumenta a satisfação e o desempenho individual e organizacional (Cooper et al., 2018). Este conceito também pode ser utilizado enquanto estilo de comunicação, pois tem o poder de afetar a perceção de competência e amabilidade que os liderados possuem do líder (Brender-Ilan & Reizer, 2021), de reduzir a distância social entre líderes e liderados (Robert et al., 2016; Romero & Cruthirds, 2006) e pode ser utilizado como um aliado dos supervisores no processo de adaptação de novos trabalhadores à cultura organizacional (Lynch, 2002).

Ao nível de benefícios para os trabalhadores, o humor pode proporcionar uma satisfação comunicacional e relacional, e uma maior coesão grupal (Jalalkamali et al., 2016), resiliência e capacidade de *coping* (Vetter & Gockel, 2016). Além disso, promove também o significado e prazer no trabalho, aumenta a frequência de *flow* (Bartzik et al., 2021) e auxilia na construção de uma identidade relacional que, por sua vez, sustenta relacionamentos harmoniosos entre colaboradores (Lang & Lee, 2010) e melhora o bem-estar psicológico (Kim et al., 2016). Outra investigação sugeriu ainda que o humor pode funcionar como antagonista do aborrecimento e, ao mesmo tempo, evitar o stress e estimular a coesão entre colegas (Duarte & Duarte, 2016).

Por último, para os clientes, um local de trabalho bem-humorado, gera benefícios tais como um maior comprometimento dos funcionários, demonstração de desempenho acima da média (Yerkes, 2001) e um melhor atendimento (Karl & Peluchette, 2006).

2.4 Principais perspectivas sobre o humor

De forma a estudar um conceito tão multifacetado como o humor, surgiram múltiplas perspectivas para o explicar, as quais se encontram desenvolvidas em seguida.

As três primeiras teorias são denominadas de teorias clássicas: Teoria da Superioridade, Teoria do Alívio e Teoria da Incongruência. A Teoria da Superioridade advém dos tempos de Platão e Aristóteles, mas foi formulada e organizada por Thomas Hobbes (1651/2017) no século XVII. Os teóricos desta premissa afirmaram que o humor e o riso são formas de expressão de superioridade e que, naturalmente, refletem uma relação social. Contudo, numa análise mais detalhada, verificou-se que os autores clássicos conceberam a superioridade como uma experiência individual. Assim, uma limitação pode ser apontada a estas teorias, a ausência de uma abordagem de índole social (Raskin, 1984). Dois séculos depois, surgiu Herbert Spencer (1860), proponente da Teoria do Alívio, que sugeriu que as emoções representam formas de energia nervosa que nos levam a expressá-las fisicamente através do riso, i.e., o riso atua como um libertador de stresse (Kuiper et al., 1993), proporcionando benefícios fisiológicos para a saúde (Kimata, 2004; Szabo et al., 2005). Mais tarde, Freud (1905) reaproveitou esta teoria, defendendo que o riso funciona como uma forma do corpo libertar energia enquanto economiza gastos psíquicos. Ou seja, o riso atua como uma libertação da energia acumulada resultante de pensamentos violentos e/ou sexuais (Girão, 2021). A terceira e última teoria é a Teoria da Incongruência, segundo a qual o humor e o riso são reações a algo incongruente (Soares, 2019). Para James Beattie, um dos pioneiros desta corrente, o riso surge da perceção de duas ou mais partes inconsistentes, inadequadas ou incongruentes, que são interpretadas como um objeto complexo ou que adquirem uma espécie de relação mútua peculiar na qual a mente se fixa (Graeme, 2004). Portanto, de acordo com esta teoria, experimentamos alegria e riso quando percebemos uma discrepância entre a nossa perceção sensorial da realidade e a nossa compreensão teórica da realidade (Martin & Ford, 2018). Esta teoria enaltece a vertente cognitiva do humor, propondo que os indivíduos tenham de compreender padrões típicos antes de poderem perceber as diferenças (Wilkins & Eisenbraun, 2009).

A utilização do humor como uma estratégia de *coping* é das perspectivas mais reconhecidas, tendo sido desenvolvida por vários académicos e ganhando força nos anos 70 (Martin & Ford, 2018). Para esta perspectiva, o humor envolve sobretudo a incongruência e as múltiplas interpretações, oferecendo uma forma do indivíduo mudar de perspectiva numa situação stressante, reavaliando-a a partir de um novo ponto de vista

menos ameaçador e, como resultado dessa reavaliação, a situação torna-se menos stressante e mais fácil de gerir (Martin & Ford, 2018). Deste modo, a pessoa pensa de forma mais abrangente e flexível encontrando soluções mais criativas para os problemas (Fredrickson, 2001). Assim, as pessoas recorrem à parte cognitiva do humor para lidar com dificuldades e adversidades, contribuindo, conseqüentemente, para a resiliência e o potencial de *coping* (Lefcourt & Martin, 1986; Martin & Ford, 2018).

Uma segunda perspectiva, desenvolvida por Martin e Lefcourt, percebe o humor como a quantidade de vezes que alguém sorri e expressa a sua alegria em diversas situações (Martin, 1996). Assim, as expressões abertas de sorriso e riso são indicadores válidos dos processos envolvidos na percepção, criação e apreciação do humor na vida quotidiana (Martin, 1996). Neste contexto, o humor pode funcionar como um evento situacional que permite às pessoas expressarem os seus preconceitos sem o receio de represálias sociais (Martin & Ford, 2018). Porém, esta perspectiva sofreu algumas críticas ao nível da sua adequabilidade para avaliar os processos cognitivos e emocionais, que são uma parte integrante daquilo que as pessoas concebem como sentido de humor (Martin, 1996).

Uma terceira perspectiva, de Svebak, rompeu com o foco na apreciação do humor através de avaliações de “graça”, medindo o sentido de humor através de um questionário de autoavaliação (Martin & Ford, 2018). Para este autor, o sentido de humor é um aspeto da personalidade que leva a diferenças individuais generalizadas no reconhecimento e na apreciação do mesmo ao longo de três dimensões: (1) sensibilidade ao conteúdo humorístico e meta-mensagens (i.e., grau em que os indivíduos reconhecem o humor em situações); (2) atitude em relação a pessoas e situações humorísticas (i.e., valor do humor na vida de alguém e a extensão na qual os indivíduos relatam desfrutar ou não de papéis humorísticos ou situações cómicas); e (3) abertura para a expressão de alegria (i.e., grau em que o indivíduo expressa/suprime o humor) (Mesmer-Magnus et al., 2012; Svebak, 1974).

Por último, surgiu a perspectiva de Thorson e Powell (1993), que considera seis elementos constituintes do repertório humorístico de uma pessoa, sendo eles: (1) reconhecimento do próprio como uma pessoa humorística, pois os indivíduos possuem diferentes graus motivacionais para desenvolverem o seu sentido de humor e, caso as pessoas ao seu redor o considerem “engraçado”, este sentir-se-á motivado a desenvolver mais esta sua característica; (2) reconhecimento do humor de terceiros, contrariamente, a pessoa com maior dificuldade em “entender piadas” poderá evitar desenvolver ou

aprimorar as suas capacidades de sentido de humor; (3) valorização do humor, i.e., as atitudes que uma pessoa demonstra em relação a pessoas humorísticas está relacionada com as suas próprias atitudes em relação ao humor; (4) rir como uma resposta comportamental, indica que reconhecemos piada em algo; (5) perspectiva, por vezes pode ser considerada como uma forma de *coping*, especialmente se aplicada em situações onde normalmente uma pessoa não o iria encontrar (e.g., tropeçar na rua); (6) humor como *coping*, i.e., alteração na perspectiva da pessoa em momentos stressantes, fazendo com que reavalie a situação sob uma perspectiva menos ameaçadora.

2.5 Estilos de humor

Os estilos de humor representam a forma como os indivíduos recorrem ao humor como estratégia de *coping*, bem como para alterar os seus pontos de vista (Dozois et al., 2009), podendo assim estar também associados ao conceito de bem-estar (Fritz, 2021). Neste âmbito, surgiram duas perspectivas que dominam a investigação nesta área, a de Martin et al. (2003) e a de Ruch et al. (2018), que, por vezes, são confundidas.

2.5.1 Estilos de humor cómico e estilos de humor de Martin

A perspectiva mais recente, de Ruch et al. (2018), baseou-se nas ideias de Schmidt-Hidding (1963), que delineou características e comportamentos associados a oito estilos cómicos, referindo-se à natureza ou “qualidade” da comédia e do humor de maneira geral. Nesta abordagem, o termo cómico diz respeito a todos os fenómenos de humor que podem ocorrer (Sala, 2019). Ruch et al. (2018) também apresentaram oito estilos de humor: diversão, humor (benevolente), absurdo, sagacidade, ironia, sátira, sarcasmo e cinismo. Originalmente, estas designações foram concebidas para descrever obras literárias, no entanto, foram adaptadas para possibilitar uma descrição mais detalhada das diferenças individuais na expressão do humor (Ruch et al., 2018). Assim, estes oito estilos de humor variam de mais leves (e.g., diversão e humor benevolente) até estilos mais sombrios (e.g., sarcasmo e cinismo), e de abordagens mais sofisticadas (e.g., sagacidade e disparate) até estilos mais simples (e.g., diversão e sarcasmo). Estas dimensões cognitivas e afetivas estão alinhadas com teorias predominantes na literatura em Psicologia sobre humor, tais como as teorias de incongruência/resolução de incongruência do humor e as teorias de humor depreciativo (Heintz & Ruch, 2019).

Segundo Ruch et al. (2018), o estilo de humor diversão está associado a um humor positivo e às relações interpessoais, sendo que as pessoas que recorrem a este estilo são

consideradas sociais, joviais e também agradáveis. O estilo de humor benevolente visa despertar simpatia e compreensão para as incongruências da vida, e imperfeições do mundo, e os próprios infortúnios e erros. Uma pessoa que utiliza este estilo consegue despertar compreensão e simpatia pelas imperfeições e pela condição humana (Ruch et al., 2018). O terceiro estilo, “absurdo”, procura expor o ridículo sem qualquer propósito específico. Estas pessoas são descritas como brincalhonas e alegres e, para elas, as incongruências não precisam de ser resolvidas, pelo contrário, quanto mais absurdo, mais engraçado (Ruch et al., 2018). Já o estilo de humor sagacidade, é caracterizado pela brincadeira através de palavras e pensamentos para com terceiros, recorrendo a combinações incomuns. Estas pessoas utilizam a sagacidade para brincar com palavras e pensamentos, podendo ser insensíveis, maliciosas ou não terem simpatia pelas “vítimas” das suas piadas para maximizar o impacto cómico (Ruch et al., 2018). O próximo estilo, a ironia, procura estabelecer um sentido compartilhado de superioridade em relação aos outros, dizendo as coisas de forma diferente do seu significado real. Os indivíduos irónicos estão, de certa forma, a atrair e incluir os inteligentes, enquanto ao mesmo tempo ridicularizam aqueles menos perspicazes; há quem os perceba como arrogantes, superiores e frequentemente com uma postura negativa ou crítica (Ruch et al., 2018). A sátira implica a deteção de fraquezas e é agressiva. No entanto, essa agressividade é combinada com tentativas de bondade, visando promover mudanças em comportamentos ou mentalidades inadequadas sem prejudicar as relações interpessoais (Ruch et al., 2018). O sétimo estilo, o sarcasmo, tem como objetivo danificar as relações interpessoais ao utilizar expressões impiedosas para realçar o mundo corrupto e tendem a expressar desprezo (Ruch et al., 2018). Por último, o cinismo pretende desvalorizar os valores comumente reconhecidos enquanto exhibe uma atitude negativa. Os cínicos não carecem necessariamente de valores morais, mas desdenham de certas normas comuns e conceitos morais, considerando-os desadequados (Ruch et al., 2018). Estes estilos foram operacionalizados através da escala *Comic Style Markers* (CSM) (Ruch et al., 2018).

Por sua vez, a perspectiva de Martin et al. (2003), propôs colmatar as limitações e os problemas de perspectivas anteriores, desenvolvendo uma nova forma de conceber o humor, que mostrou ser das mais influentes devido à sua multidimensionalidade e valor preditivo na avaliação de aspetos relativos ao bem-estar psicossocial (Leñero-Cirujano et al., 2022). Antes desta proposta, os estudos realizados apresentavam problemas ao nível das escalas de medida, e.g., fraquezas a nível da validade e fiabilidade (Martin, 2001); a nível da relação com constructos mentais, i.e., as medidas de autorrelato apresentavam

relações fracas e inconsistentes com diversos indicadores de bem-estar psicológico, físico e social (Martin et al., 2003), pois por norma estas medidas não distinguiam de forma explícita as funções potencialmente adaptativas do humor, daquelas que poderiam ser menos adequadas e, possivelmente, danosas para o bem-estar; e ausência de grupos de controlo e experimental na investigação conduzida (Martin, 2001).

Estes autores propuseram quatro estilos de humor: afiliativo, autovalorativo, agressivo e autodepreciativo. Cada um destes pode ser categorizado de acordo com a sua orientação, isto é, se orientado para o *self* (i.e., autovalorativo e autodepreciativo) ou orientado para as relações interpessoais (i.e., afiliativo e agressivo) (Martin et al., 2003).

O humor afiliativo é caracterizado por fazer piadas e provocar terceiros dentro de um grupo, com o objetivo de diminuir tensões e aumentar a intimidade, é categorizado como orientado para as relações interpessoais e tem uma natureza adaptativa (Martin et al., 2003); o humor autovalorativo, descrito como a capacidade de adotar uma perspetiva humorística face às dificuldades e aos problemas da vida, está relacionado ao conceito de humor como estratégia de *coping*, o que facilita a reinterpretação de situações de stresse (Cann et al., 2010), sendo por isso classificado como orientado para o *self* e adaptativo; o humor agressivo é associado ao sarcasmo, às provocações e ridicularizações a terceiros, sem qualquer consideração pelos seus sentimentos, uma vez que a sua intenção é difamar e insultar (Kuiper & Leite, 2010), sendo portanto um estilo orientado para as relações interpessoais (danificando-as) e desadaptativo (Cann et al., 2010); e, por último, o humor autodepreciativo, onde a pessoa se denigre através do humor para entreter as pessoas de um grupo e assim ganhar a sua aprovação, quer através de piadas que o próprio faz sobre si ou quando se ri com os outros quando ridicularizado ou menosprezado (Martin et al., 2003), é orientado para o *self* e desadaptativo (Kuiper & Leite, 2010).

O *Humor Styles Questionnaire* (HSQ) (Martin et al., 2003) veio operacionalizar esta proposta, que avalia quatro dimensões que estão relacionadas com os diferentes usos e funções do humor no quotidiano, duas das quais são consideradas como favoráveis ao bem-estar psicossocial (i.e., humor autovalorativo e humor afiliativo) e as outras duas são entendidas como prejudiciais (i.e., humor autodepreciativo e humor agressivo). Esta medida foi também a primeira em forma de autorrelato que avalia de forma específica a maneira como as pessoas utilizam o humor, que poderá ser menos desejável ou prejudicial à saúde (Martin et al., 2003).

Apesar de diferentes, as perspetivas de humor apresentadas acabam por ter similaridades, e.g., o estilo de humor afiliativo correlaciona-se positivamente com a

diversão, o humor agressivo associa-se à sátira, ao sarcasmo e cinismo, enquanto o humor autovalorativo está correlacionado com o humor benevolente (Sala, 2019). Mais ainda, o estilo de humor agressivo também está positivamente correlacionado com a sagacidade e a ironia, mas negativamente correlacionado com o humor benevolente (Sala, 2019). Ainda que ambas as teorias apresentem semelhanças, a teoria de Ruch et al. (2018) deriva da linguística enquanto a de Martin et al. (2003) advém da Psicologia (Sala, 2019). É ainda de salientar que a tipologia de Martin et al. (2003) se refere ao conceito de estilos de humor, enquanto a de Ruch et al. (2018) se refere a estilos de humor cómicos. Pode parecer uma diferença mínima, contudo há distinções conceptuais entre estes dois termos, pois o primeiro concentra-se principalmente no afeto e no desejo, enquanto os estilos de humor cómicos também abordam o comportamento e a cognição (Soares, 2019). Apesar destas similaridades, estas abordagens não são redundantes e merecem ser estudadas de forma independente (Ruch et al., 2018).

2.5.2 Estilos de humor adaptativos e estilos de humor desadaptativos

Uma das maiores inovações da perspectiva de Martin et al. (2003) foi o facto de considerar que o humor não é unicamente positivo, categorizando-o em adaptativo ou desadaptativo. O humor adaptativo (i.e., humor autovalorativo e humor afiliativo) melhora as relações com os outros e é positivo para o *self*, sendo benevolente e contribuindo para uma redução do stresse (Caudill & Woodzicka, 2017; Kuiper & Leite, 2010; Martin et al., 2003). O humor desadaptativo (i.e., humor autodepreciativo e humor agressivo), que é prejudicial para o *self* e para as relações interpessoais, pretende fazer com que a pessoa se sinta melhor sobre si mesma, ao direccionar o humor para si na esperança de ser aceite por terceiros (Caudill & Woodzicka, 2017; Kuiper & Leite, 2010; Martin et al., 2003). É importante distinguir entre as formas adaptativas e desadaptativas de humor, pois a evidência empírica demonstra que estes tipos de humor têm efeitos diferentes e frequentemente opostos (Fritz, 2021).

No contexto de trabalho, torna-se igualmente importante distinguir entre estes dois tipos de humor, e.g., ao utilizar estilos de humor adaptativos, os indivíduos poderão facilmente criar laços entre colegas, um bom ambiente de trabalho e maior coesão, ao passo que, ao utilizar estilos desadaptativos poderão criar desacatos, discussões, maior distância interpessoal e níveis de stresse mais elevados. Romero e Cruthirds (2006), conduziram uma investigação onde sugeriram estilos de humor mais adequados para alcançar resultados positivos nas organizações. No caso do humor afiliativo, é possível

aliviar tensões interpessoais e promover a construção de relacionamentos nas organizações, pois a pessoa que o utiliza geralmente procura a coesão de grupo. O estilo autovalorativo tem uma relação positiva com a autoestima e as emoções positivas, assim acredita-se que quando este estilo é utilizado em organizações, a intenção da pessoa é aprimorar a sua imagem em relação aos outros no grupo ou na organização. Por sua vez, o estilo de humor agressivo é consistente com a teoria da superioridade, que postula que as pessoas se sentem melhor à custa dos outros para alcançar um *status* mais elevado e, assim, quando empregue em contexto organizacional, pode danificar relações e criar uma imagem negativa perante os colegas. Por último, para o estilo de humor autodepreciativo, os autores acreditam que as pessoas que o utilizam pretendem reduzir o seu *status* e tornar-se mais acessíveis.

2.6 Antecedentes

Face ao exposto, não é de admirar que os estilos de humor adaptativos sejam importantes e preferidos aos desadaptativos, não só porque auxiliam os indivíduos a lidar com as adversidades da vida e a manter e melhorar relações sociais, mas também porque proporcionam altos níveis de desejabilidade social (Kuiper & Leite, 2010). No entanto, apesar da importância dos estilos adaptativos, na literatura, até onde temos conhecimento, não houve um esforço para identificar os seus potenciais antecedentes, isto é, como é que características individuais, e.g., traços de personalidade e autoeficácia, se associam (ou não) na expressão de estilos de humor adaptativos no local de trabalho.

Os traços de personalidade referem-se a padrões de pensamento, emoções e comportamentos que tendem a ser estáveis e consistentes ao longo do tempo e em diferentes situações (McCrae & Costa Jr, 2003). Muitas são as teorias de personalidade que foram surgindo ao longo do tempo (e.g., Freud, Jung, Cattell), mas foi o modelo *The Big Five* de McCrae e Costa que se assumiu como o mais proeminente na Psicologia moderna (Plessen et al., 2020). De acordo com este modelo, pressupõe-se que a personalidade é composta por cinco dimensões: extroversão, neuroticismo, amabilidade, conscienciosidade e abertura à experiência (Costa Jr & McCrae, 1989).

A extroversão reflete a quantidade e intensidade das interações interpessoais, a sociabilidade, nível de atividade e necessidade de estimulação; o neuroticismo é um contínuo entre a adaptação e a instabilidade emocional; a amabilidade diz respeito à tendência para o altruísmo e a cooperação; a conscienciosidade refere-se à capacidade e inclinação para exercer controlo de cima para baixo sobre o comportamento e os

impulsos, a fim de seguir regras e perseguir objetivos não imediatos; e a abertura à experiência é a aptidão e inclinação para detetar, explorar e utilizar padrões de informação, abstratos e sensoriais (DeYoung, 2010). Assim, indivíduos com uma alta pontuação em extroversão geralmente preferem ambientes estimulantes, demonstram maior atividade de forma global e procuram interações sociais. Pessoas com alta pontuação em neuroticismo tendem a ter uma estabilidade emocional menor, sendo mais suscetíveis ao stresse, à ansiedade, tristeza e autoconsciência em comparação com aqueles com baixa pontuação. Pessoas amáveis possuem boa capacidade relacional sendo percebidas como afáveis, simpáticas, cooperativas, calorosas e atenciosas. Pessoas conscienciosas costumam ser percebidas como competentes, organizadas, diligentes e disciplinadas. A abertura à experiência, por sua vez, está relacionada à disposição para explorar sentimentos, emoções, imaginação, experiências estéticas e ao pensamento liberal (Costa Jr & McCrae, 1999).

A investigação em Psicologia estabelece uma relação entre o modelo *The Big Five* e o tema em estudo. Martin et al. (2003) descobriram que os estilos agressivo e autodepreciativo se relacionam negativamente com a amabilidade e a conscienciosidade, e positivamente com o neuroticismo. Além disso, a abertura à experiência estava associada positivamente com os estilos afiliativo e autovalorativo. Relativamente à extroversão, observou-se uma ligação positiva com os estilos afiliativo e autovalorativo. Mais recentemente, uma revisão sistemática de literatura com recurso a meta-análise (Plessen et al., 2020), demonstrou que os estilos de humor adaptativos estão positivamente correlacionados com a extroversão, amabilidade, conscienciosidade e abertura à experiência, e negativamente correlacionados com o neuroticismo. Já os estilos de humor desadaptativos estavam positivamente associados ao neuroticismo e negativamente à amabilidade e conscienciosidade.

A autoeficácia, termo cunhado por Albert Bandura a partir dos anos 70, é definida como a crença de uma pessoa na sua capacidade de realizar com sucesso uma determinada tarefa (Bandura, 1977). Um elevado nível de autoeficácia motiva as pessoas a trabalharem arduamente e a perseverar face a contratemplos. Ao aprender tarefas complexas, uma autoeficácia elevada promove os esforços para melhorar esquemas e estratégias, em vez de procurar desculpas (como falta de interesse na tarefa), melhorando assim a capacidade dos trabalhadores para recolherem informações pertinentes, tomarem decisões acertadas e agirem de forma apropriada, especialmente sob pressão de tempo. Em relação aos estilos

de humor no local de trabalho, já foi encontrada uma correlação entre a autoeficácia e os estilos de humor adaptativos (Scheel et al., 2016).

2.7 Consequentes

A nível dos consequentes, a literatura é mais abundante, existindo estudos que associaram os estilos de humor adaptativos à resiliência e ao bem-estar no trabalho (Bhattacharyya et al., 2019; Ünal, 2014), ao suporte social (Caudill & Woodzicka, 2017), à criatividade (Lang & Lee, 2010), à diversão (Chen et al., 2023), ao *engagement* no trabalho (Guenter et al., 2013), ao *burnout* e stresse ocupacional (Mesmer-Magnus et al., 2012), à resistência à mudança (Di Fabio & Duradoni, 2020) e à liderança (Ünal, 2014).

O levantamento dos consequentes (e.g., empenhamento afetivo, empenhamento instrumental, *engagement* no trabalho, exaustão emocional e desempenho individual percebido) destes estilos pode ajudar as organizações a perceberem como podem promover atitudes e comportamentos laborais desejáveis (e.g., empenhamento afetivo, *engagement* no trabalho e desempenho individual percebido) e diminuir o efeito das atitudes e dos comportamentos laborais indesejáveis (e.g., empenhamento instrumental e exaustão emocional).

O empenhamento é um tema muito estudado e que deu origem a vários modelos. Meyer e Allen (1991) propuseram o Modelo das Três Componentes, segundo o qual o empenhamento assume, simultaneamente, uma componente afetiva, normativa e instrumental (Pinto, 2017). O empenhamento afetivo reflete os laços emocionais que o trabalhador desenvolve com a organização, principalmente através de experiências de trabalho positivas (Jaros, 2007). Neste modelo, este tipo de empenhamento parece assumir um papel preponderante comparativamente às restantes componentes, porque é o preditor mais forte da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, reduzindo, assim, o impacto de potenciais stressores organizacionais (Meyer et al., 2002). Considera-se que os trabalhadores que demonstrem uma forte ligação emocional com a organização onde trabalham são mais dedicados e leais (Pinto, 2017). Por sua vez, o empenhamento instrumental reflete um vínculo calculista com a organização, i.e., baseia-se nos custos percebidos, tanto económicos como sociais, em abandonar a organização atual e ingressar noutra (Jaros, 2007). Se os trabalhadores apresentam um elevado empenhamento instrumental, isso implica que se irão esforçar no seu trabalho, tendo em vista a realização dos seus objetivos pessoais, permanecendo na empresa enquanto não tiverem outras alternativas (Xiong et al., 2016).

O *engagement* no trabalho foi inicialmente proposto por Kahn (1990), num estudo que examinou as condições de trabalho nas quais um trabalhador se envolve ou se desvincula pessoalmente. Desde então, este conceito tornou-se popular, assumindo um papel relevante na literatura (Bakker, 2022). Com o passar do tempo, o conceito evoluiu, passando a ser definido como “um estado mental no qual uma pessoa que realiza uma atividade profissional está totalmente imersa na mesma, sentindo-se cheia de energia e entusiasmo” (Bakker, 2017, p.1). Trata-se de um conceito multidimensional composto pelas dimensões vigor (i.e., níveis energéticos elevados durante o desempenho de funções), dedicação (i.e., o trabalho realizado é percebido como uma fonte de significado e estimulação) e absorção (i.e., elevado estado de concentração durante o desempenho das tarefas) (Bakker, 2017). Investigadores e profissionais da área reconhecem o *engagement* no trabalho como uma atitude profissional vital, uma vez que está relacionado ao aumento da satisfação no trabalho, ao empenhamento afetivo (Teo et al., 2020) e à diminuição da intenção de *turnover* (Wang et al., 2020). É, igualmente, um preditor do desempenho profissional e organizacional.

O desempenho refere-se à execução das tarefas atribuídas a um indivíduo, sendo definido como o conjunto de comportamentos individuais realizados no local de trabalho. Na organização, o desempenho dos funcionários reflete os seus conhecimentos, as suas habilidades, os seus comportamentos e valores éticos, representando a sua capacidade de atender às expectativas da empresa (Darvishmotevali & Ali, 2020). Quando se fala em desempenho individual percebido, este refere-se às percepções que cada trabalhador tem sobre o seu próprio desempenho no local de trabalho.

A exaustão emocional é a principal componente da síndrome de *burnout* – associada às experiências negativas relacionadas ao trabalho e que inclui sentimentos de exaustão e desvinculação das atividades profissionais (Bakker et al., 2004). A proposta de Bakker et al. (2004) inclui duas dimensões de *burnout*: exaustão emocional e *disengagement* (Demerouti et al., 2001). Estes autores postularam que existem empregos com elevadas exigências laborais e recursos laborais limitados, fazendo com que os trabalhadores desenvolvam exaustão e *disengagement*, ou seja, *burnout* (Bakker et al., 2004). A exaustão emocional manifesta-se através de sentimentos de sobrecarga emocional relativamente às tarefas desempenhadas (Leon et al., 2015) e resulta numa redução dos recursos emocionais para lidar com as situações quotidianas do trabalho (Maslach et al. 2001). Ao reduzir os recursos psicológicos, a exaustão emocional resulta em comportamentos desviantes e impressões desfavoráveis da situação de trabalho,

podendo, por vezes, levar os funcionários a violarem as normas organizacionais e a reter esforços no trabalho, causando, assim, ineficiências nos negócios (Chen et al., 2020).

3. Objetivos e Hipóteses de investigação

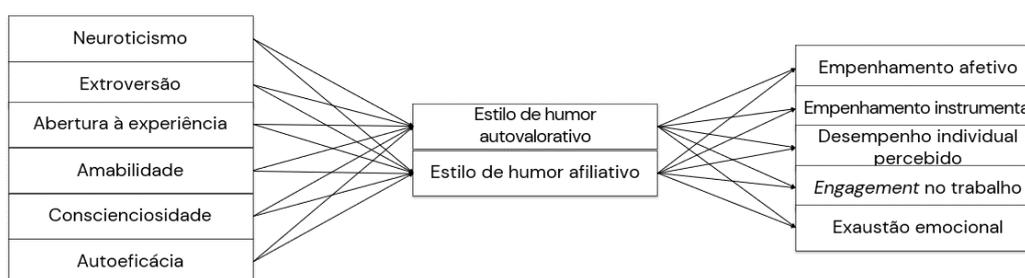
3.1 Objetivos

O objetivo principal da presente proposta de investigação foi explorar os antecedentes e consequentes dos estilos de humor adaptativos (i.e., humor autovalorativo e humor afiliativo) em contexto de trabalho, tal como apresentado na Figura 1. Para atingir este objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- (a) examinar a associação estabelecida entre os traços de personalidade do Modelo *The Big Five* e os estilos de humor adaptativos;
- (b) avaliar a associação estabelecida entre a autoeficácia e os estilos de humor adaptativos;
- (c) aferir a associação estabelecida entre os estilos de humor adaptativos e o empenhamento organizacional, nomeadamente as dimensões afetiva e instrumental;
- (d) analisar a associação estabelecida entre os estilos de humor adaptativos e o *engagement* no trabalho;
- (e) investigar a associação estabelecida entre os estilos de humor adaptativos e o desempenho individual percebido; e
- (f) testar a associação estabelecida entre os estilos de humor adaptativos e a exaustão emocional.

Figura 1

Representação do Modelo Teórico



3.2 Hipóteses de investigação

Com base nos objetivos e modelo teórico propostos, foram definidas 11 hipóteses de investigação:

Hipótese 1 (H1): A amabilidade estabelece uma relação positiva com os estilos de humor adaptativos.

Hipótese 2 (H2): A extroversão estabelece uma relação positiva com os estilos de humor adaptativos.

Hipótese 3 (H3): A abertura à experiência estabelece uma relação positiva com os estilos de humor adaptativos.

Hipótese 4 (H4): A conscienciosidade estabelece uma relação positiva com os estilos de humor adaptativos.

Hipótese 5 (H5): O neuroticismo estabelece uma relação negativa com os estilos de humor adaptativos.

Hipótese 6 (H6): A autoeficácia estabelece uma relação positiva com os estilos de humor adaptativos.

Hipótese 7 (H7): Os estilos de humor adaptativos estabelecem uma associação negativa com o empenhamento instrumental.

Hipótese 8 (H8): Os estilos de humor adaptativos estabelecem uma associação negativa com a exaustão emocional.

Hipótese 9 (H9): Os estilos de humor adaptativos estabelecem uma associação positiva com o empenhamento afetivo.

Hipótese 10 (H10): Os estilos de humor adaptativos estabelecem uma associação positiva com o *engagement* no trabalho.

Hipótese 11 (H11): Os estilos de humor adaptativos estabelecem uma associação positiva com o desempenho individual percebido.

4. Método

4.1 Caracterização da Amostra

A amostra da presente investigação era composta por 347 trabalhadores por conta de outrem. Na Tabela 1 encontra-se uma síntese das principais características da amostra recolhida.

Tabela 1

Síntese das Características da Amostra (N=347)

Característica	
Sexo	%
Feminino	66.9
Masculino	32.6
Outro	.6
Idade	<i>M=36.78; DP=12.08; Mdn=35; Min.:18 anos; Máx.:75 anos</i>
Estado civil	%
Solteiro(a)	45.8
Casado(a) ou a viver em união de facto	46.4
Divorciado(a) ou separado(a)	7.2
Viúvo(a)	.6
Habilitações literárias	%
Ensino básico	2.9
Ensino secundário	17.3
Licenciatura	30.8
Mestrado	28
Doutoramento	10.01
Pós-graduação	11
Tempo de trabalho na organização atual	%
Menos de um ano	25.1
Entre um e cinco anos	35.4
Entre cinco e 10 anos	15
Entre 15 e 20 anos	10.01
Mais de 20 anos	14.4

Setor de atividade económica	%
Primário	1.7
Secundário	13.3
Terciário	85
Tamanho da organização	%
Microempresa	14.4
Pequena empresa	13
Média empresa	19.6
Grande empresa	53

Nota. %=percentagem de respostas na categoria; *M*=valor de média; *DP*=valor de desvio-padrão; *Mdn*=valor de mediana; *Min.*=mínimo; *Máx.*=máximo

4.2 Instrumentos

Cada instrumento foi selecionado com base na sua adequação e compatibilidade com os objetivos do estudo, as suas propriedades psicométricas e a existência de uma versão adaptada à população portuguesa.

Questionário Sociodemográfico: informações sobre o sexo, a idade, o nível de habilitações literárias, o estado civil, o tempo de trabalho na organização atual, o tipo de vínculo laboral estabelecido com a entidade empregadora, o setor de atividade económica e o tamanho da organização dos participantes.

NEO-FFI-20 (Bertoquini & Pais-Ribeiro, 2006; Costa et al., 1991): medida multidimensional composta por 20 itens (e.g., “Sou uma pessoa muito competente”) distribuídos por cada dimensão em grupos de cinco: neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, amabilidade e conscienciosidade. Possui uma escala *Likert*, de tipo concordância, de cinco pontos (*1-Discordo fortemente* e *5-Concordo fortemente*). Relativamente às propriedades psicométricas da versão original, os valores do coeficiente alfa de Cronbach variaram entre .86 e .92 (Costa et al., 1991), já na versão portuguesa os valores de consistência interna oscilaram entre .81 e .90 (Bertoquini & Pais-Ribeiro, 2006).

Optimismo, Resiliencia, Esperanza y Autoeficacia (OREA; Meseguer-de Pedro et al., 2017; Viseu et al., 2023): instrumento multidimensional, sendo que apenas foi utilizada a dimensão autoeficácia com três itens (e.g., “Sinto-me confiante para lidar eficientemente com acontecimentos inesperados”) e uma escala *Likert* de quatro pontos (*1-Discordo totalmente* e *4-Concordo totalmente*) de tipo concordância. A versão original

(Meseguer-de Pedro et al., 2017) exibiu boas qualidades psicométricas e de ajustamento, relativamente à versão portuguesa, registaram-se valores de alfa de Cronbach superiores a .70 (Viseu et al., 2023).

Humor Styles Questionnaire (HSQ; Fernandes & Viseu, 2023; Martin et al., 2003): questionário multidimensional destinado a avaliar os estilos de humor. Neste estudo apenas foram utilizadas as dimensões humor afiliativo (cinco itens) e humor autovalorativo (seis itens) perfazendo um total de 11 itens (e.g., “Gosto de fazer com que as pessoas se riam”), que foram avaliados numa escala *Likert* de sete pontos (*1-Discordo totalmente a 7-Concordo totalmente*) de tipo concordância. A versão original de Martin et al. (2003) apresentou boas medidas psicométricas, com valores do alfa de Cronbach a alternarem entre .77 e .81, já os valores de alfa da versão portuguesa (Fernandes & Viseu, 2023) foram adequados, oscilando entre .69 e .81.

Desempenho Individual Percebido (Rego & Pina e Cunha et al., 2008): instrumento unidimensional constituído por quatro itens (e.g., “Acredito que sou um(a) trabalhador(a) eficaz”) aferidos através de uma escala *Likert* de sete pontos (*1-Discordo totalmente; 7-Concordo totalmente*) de tipo concordância. A versão original portuguesa apresentou um valor de alfa de Cronbach de .86.

Escala de Empenhamento Organizacional (Rego & Souto, 2004): escala multidimensional composta pelas dimensões empenhamento normativo, empenhamento afetivo e empenhamento instrumental, contudo neste estudo apenas foram utilizadas as últimas duas dimensões, que totalizam 10 itens (e.g., “Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e a minha organização”), com uma escala de *Likert* de sete pontos (*1-A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim e 7-A afirmação aplica-se completamente a mim*) de tipo concordância. Este instrumento registou características psicométricas adequadas (Rego & Souto, 2004).

Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; Bakker et al., 2004; Sinval et al., 2019): medida multidimensional composta pelas dimensões *disengagement* e exaustão emocional. Nesta investigação foi apenas utilizada a exaustão emocional. Esta medida apresenta oito itens (e.g., “Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho”), quatro deles revertidos, com uma escala de *Likert* de cinco pontos (*1-Discordo totalmente e 5-Concordo totalmente*) de tipo concordância. A versão original de Bakker et al. (2004) demonstrou boas propriedades psicométricas, assim como a versão portuguesa (Sinval et al., 2019).

Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli & Bakker, 2004; Sinval et al., 2018): escala de índole multidimensional, composta pelas dimensões vigor, dedicação e absorção, cada uma avaliada por três itens (e.g., “Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho”) e através de uma escala de resposta de sete pontos (0-*Nunca* e 6-*Sempre*) de tipo frequência. A versão original (Schaufeli & Bakker, 2004) e a versão portuguesa (Sinval et al., 2018) apresentaram propriedades psicométricas adequadas.

4.3 Procedimento de recolha de dados

O presente estudo seguiu o método quantitativo com um *design* transversal. A recolha de dados iniciou-se a 14 de novembro de 2023 e prolongou-se durante quatro meses, com o término a 4 de março de 2024. Os dados foram recolhidos à distância, através da plataforma eletrónica *LimeSurvey* (Anexo A), com recurso a instrumentos de autorresposta. Foi adotada uma técnica de amostragem não-probabilística, por conveniência do investigador e em bola de neve. Previamente ao preenchimento do protocolo de investigação, os participantes leram e concordaram com um documento de consentimento informado, que garantia o total respeito pelas normas de anonimato e de confidencialidade. O protocolo de investigação foi igualmente aprovado pela Comissão de Ética da Universidade de Évora (GD/42437/2023/P1). Para participação neste estudo foram definidos dois critérios de inclusão: ter 18 ou mais anos de idade e estar em situação laboral ativa por conta de outrem à data da resposta ao protocolo. A participação nesta investigação foi voluntária, tendo cada respondente a liberdade de interromper a sua resposta a qualquer momento, sem prejuízo para nenhuma das partes. Não houve lugar ao pagamento de quaisquer recompensas pela participação, monetárias ou de outra espécie.

4.4 Procedimento de análise de dados

Num primeiro momento, foi realizada a avaliação dos *missing values*. No caso de estes existirem, foi realizada a sua substituição pelos valores da média de cada item, seguindo a proposta de Hill e Hill (2008). De seguida, para os conceitos analisados, foi realizada uma estatística descritiva, apresentando-se os valores de média (*M*) e desvio-padrão (*DP*), estatística correlacional, através do coeficiente de correlação de Pearson (*r*), e, por fim, uma análise de consistência interna, recorrendo-se ao coeficiente alfa de Cronbach cujo valor de corte é de .70 (Marôco, 2021a). Estes procedimentos estatísticos

foram realizados através do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versão 20.

O modelo teórico proposto foi testado através de uma regressão linear múltipla multivariada com recurso ao método de máxima verosimilhança cujos pressupostos são os seguintes: (a) avaliação da distribuição normal uni e multivariada, valores de assimetria ($|sk|$) e de curtose ($|ku|$) inferiores a dois e sete, respetivamente (Curran et al., 1996; Marôco, 2021a), (b) deteção de *outliers* através da distância quadrática de Mahalanobis (D^2), valores inferiores a .05 podem indicar a presença de um *outlier* multivariado (Marôco, 2021b; Menard, 1995), (c) exame da multicolinearidade com recurso ao coeficiente *Variance Inflation Factor (VIF)*, devem ser obtidos valores inferiores a 10 (Marôco, 2021b; Menard, 1995). Estes procedimentos estatísticos foram realizados com recurso aos *software SPSS* versão 20 e *Analysis of Moment Structures (AMOS)* versão 20.

Por último, foi analisada a variância do método comum com recurso ao *Harman's single-factor test* (Podsakoff et al., 2003) e efetuada uma análise da magnitude (β) e da significância estatística ($p < .05$) para a relação estabelecida entre as variáveis definidas (Marôco, 2021b).

5. Resultados

Como descrito anteriormente, a análise iniciou-se com a avaliação dos *missing values*. A partir desta avaliação foi verificado que não existiam quaisquer valores omissos, pelo que não foi necessário recorrer ao procedimento proposto por Hill e Hill (2008). Na Tabela 2 encontram-se os valores de média, desvio-padrão, consistência interna e de correlação para os constructos e dimensões seleccionados. A maioria das correlações foram estatisticamente significativas para $p < .05$ e $p < .01$. Relativamente aos valores da consistência interna, foram detetados três valores inferiores a .70, para o neuroticismo ($\alpha = .63$), a extroversão ($\alpha = .57$) e a amabilidade ($\alpha = .65$).

Posteriormente, foi testada a existência, ou não, de uma distribuição normal uni e multivariada, através dos valores de $|sk|$ e $|ku|$. Com recurso à análise dos dados foi possível concluir que os resultados obtidos respeitaram com os valores de corte definidos pela literatura ($|sk| \leq 2$ e $|ku| \leq 7$; Curran et al., 1996; Marôco, 2021a). Relativamente à existência de *outliers*, o teste D^2 indicou a presença de 33 observações que podiam ser consideradas como *outliers* multivariados, i.e., os valores de probabilidade eram inferiores a .05, pelo que se procedeu à sua remoção. Quanto à avaliação da multicolinearidade, observou-se que todos os valores de VIF foram inferiores a 10 (Tabela 3).

Em suma, os resultados obtidos indicaram que era possível a realização de uma análise de regressão múltipla multivariada, uma vez que todos os pressupostos definidos para a concretização desta operação estatística foram respeitados.

Tabela 2*Estatística Descritiva, Análise Correlacional e Análise de Consistência Interna para as Variáveis Estudadas (N=347)*

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. Neuroticismo	3.00	.70	(.63)														
2. Extroversão	3.32	.58	-.35**	(.57)													
3. Abertura à experiência	3.32	.83	.06	.04	(.75)												
4. Amabilidade	3.40	.70	-.22**	.09	.15**	(.65)											
5. Conscienciosidade	4.03	.50	-.26**	.43**	.01	.02	(.71)										
6. Autoeficácia	3.18	.52	-.43**	.43**	.09	.06	.40**	(.72)									
7. Humor autovalorativo	4.50	1.06	-.42**	.39**	.15**	.22**	.20**	.39**	(.85)								
8. Humor afiliativo	5.25	1.06	-.19**	.40**	.14**	.29**	.21**	.24**	.45**	(.83)							
9. Desempenho individual percebido	5.46	.96	-.38**	.46**	.06	.19**	.59**	.43**	.33**	.35**	(.82)						
10. Empenhamento afetivo	4.26	1.47	-.35**	.25**	.04	.23**	.22**	.24**	.17**	.21**	.42**	(.92)					

11. Empenhamento instrumental	3.06	1.32	.32**	-.09	.08	-.17**	-.12*	-.22**	-.07	-.12*	-.24**	-.26**	(.86)				
12. Exaustão emocional	2.96	.70	.58**	-.31**	.09	-.13*	-.15**	-.31**	-.30**	-.16**	-.29**	-.36**	.28**	(.85)			
13. Vigor (<i>engagement</i> no trabalho)	3.97	1.17	-.45**	.38**	.01	.26**	.28**	.25**	.32**	.18**	.42**	.54**	-.28**	-.58**	(.86)		
14. Absorção (<i>engagement</i> no trabalho)	4.06	1.33	-.30**	.22**	.06	.15**	.22**	.18**	.16**	.10	.35**	.58**	-.24**	-.37**	.71**	(.86)	
15. Dedicção (<i>engagement</i> no trabalho)	4.11	1.40	-.42**	.26**	.06	.21**	.28**	.25**	.21**	.18**	.40**	.67**	-.32**	-.43**	.74**	.82**	(.90)

Nota. *M*=valor de média; *DP*=valor de desvio-padrão; *Correlação Significativa para $p < .05$; **Correlação Significativa para $p < .01$; ()=valores de alfa de Cronbach.

Tabela 3*Análise de Multicolinearidade para amostra sem outliers*

Conceito	VIF
Neuroticismo	1.431
Extroversão	1.496
Abertura à experiência	1.037
Amabilidade	1.098
Conscienciosidade	1.376
Autoeficácia	1.505
Estilo de humor autovalorativo	1
Estilo de humor afiliativo	1

Considerando que os dados foram recolhidos num único momento no tempo e com recurso ao mesmo protocolo de investigação, tornou-se importante avaliar a presença da variância do método comum. Através do *Harman's single-factor test*, que implicou a realização de uma análise fatorial exploratória condicionada a um fator e cujo valor de variância explicada devia ser inferior a 50%, foi possível concluir que a variância do método comum estava presente, ainda que o seu efeito nos resultados seja reduzido, dado que o valor de variância explicada foi de 23.138% (Podsakoff et al., 2003).

Na Tabela 4 encontram-se os resultados das hipóteses de investigação. Com base nos resultados obtidos pode-se concluir que: (a) a amabilidade se associa de forma positiva e estatisticamente significativa com o humor afiliativo; (b) a extroversão e a abertura à experiência se relacionam de forma positiva e estatisticamente significativa com os estilos de humor adaptativos (i.e., autovalorativo e afiliativo); (c) o neuroticismo se associa de forma negativa e estatisticamente significativa com o humor autovalorativo; (d) a autoeficácia se relaciona de forma positiva e estatisticamente significativa com o humor autovalorativo; (e) o humor autovalorativo se associa de forma negativa e estatisticamente significativa com a exaustão emocional; (f) o humor afiliativo se relaciona de forma positiva e estatisticamente significativa com o empenhamento afetivo; (g) o humor autovalorativo se associa de forma positiva e estatisticamente significativa com o *engagement* no trabalho; (h) os estilos de humor adaptativos (i.e., autovalorativo e afiliativo) se relacionam de forma positiva e estatisticamente significativa com o desempenho individual percebido; (i) a conscienciosidade não se relaciona com nenhum

dos estilos adaptativos (i.e., autovalorativo e afiliativo); e (j) nenhum dos humores adaptativos (i.e., autovalorativo e afiliativo) se associa com o empenhamento afetivo.

Tabela 4

Resultados das Hipóteses de Investigação sem Outliers

Hipótese de Investigação	β	<i>p-value</i>
H1: Amabilidade → Humor adaptativo		
H1a: Amabilidade → Humor autovalorativo	.017	.724
H1b: Amabilidade → Humor afiliativo	.209	<.001
H2: Extroversão → Humor adaptativo		
H2a: Extroversão → Humor autovalorativo	.179	.002
H2b: Extroversão → Humor afiliativo	.351	<.001
H3: Abertura à experiência → Humor adaptativo		
H3a: Abertura à experiência → Humor autovalorativo	.159	<.001
H3b: Abertura à experiência → Humor afiliativo	.109	.030
H4: Conscienciosidade → Humor adaptativo		
H4a: Conscienciosidade → Humor autovalorativo	-.038	.483
H4b: Conscienciosidade → Humor afiliativo	.079	.169
H5: Neuroticismo → Humor adaptativo		
H5a: Neuroticismo → Humor autovalorativo	-.289	<.001
H5b: Neuroticismo → Humor afiliativo	.021	.724
H6: Autoeficácia → Humor adaptativo		
H6a: Autoeficácia → Humor autovalorativo	.221	<.001
H6b: Autoeficácia → Humor afiliativo	.042	.484
H7: Humor adaptativo → Empenhamento instrumental		
H7a: Humor autovalorativo → Empenhamento instrumental	-.014	.829
H7b: Humor afiliativo → Empenhamento instrumental	-.113	.081
H8: Humor adaptativo → Exaustão emocional		
H8a: Humor autovalorativo → Exaustão emocional	-.297	<.001
H8b: Humor afiliativo → Exaustão emocional	-.046	.455
H9: Humor adaptativo → Empenhamento afetivo		
H9a: Humor autovalorativo → Empenhamento afetivo	.109	.084
H9b: Humor afiliativo → Empenhamento afetivo	.181	.004

H10: Humor adaptativo → <i>Engagement</i> no trabalho		
H10a: Humor autovalorativo → <i>Engagement</i> no trabalho	.204	.001
H10b: Humor afiliativo → <i>Engagement</i> no trabalho	.081	.196
H11: Humor adaptativo → Desempenho individual percebido		
H11a: Humor autovalorativo → Desempenho individual percebido	.202	<.001
H11b: Humor afiliativo → Desempenho individual percebido	.267	<.001

Em suma, das hipóteses de investigação testadas: (a) três foram totalmente corroboradas (H2, H3 e H11); (b) seis foram parcialmente corroboradas (H1, H5, H6, H8, H9 e H10); e (c) duas não foram corroboradas (H4 e H7) (Tabela 5). Além disso, salienta-se que os traços de personalidade e a autoeficácia explicaram 24.6% e 31.6% dos estilos de humor afiliativo e autovalorativo, respectivamente, e que estes estilos explicaram 10.4% da exaustão emocional, 6.5% do *engagement* no trabalho, 16.6% do desempenho individual percebido, 1.4% do empenhamento instrumental e 6.4% do empenhamento afetivo.

Tabela 5

Síntese Global das Hipóteses de Investigação sem Outliers

Hipótese de investigação	Corroboração
H1: Amabilidade → Humor adaptativo	Parcial
H2: Extroversão → Humor adaptativo	Corroborada
H3: Abertura à experiência → Humor adaptativo	Corroborada
H4: Conscienciosidade → Humor adaptativo	Não corroborada
H5: Neuroticismo → Humor adaptativo	Parcial
H6: Autoeficácia → Humor adaptativo	Parcial
H7: Humor adaptativo → Empenhamento instrumental	Não corroborada
H8: Humor adaptativo → Exaustão emocional	Parcial
H9: Humor adaptativo → Empenhamento afetivo	Parcial
H10: Humor adaptativo → <i>Engagement</i> no trabalho	Parcial
H11: Humor adaptativo → Desempenho individual percebido	Corroborada

Foram ainda realizados um conjunto de procedimentos estatísticos considerando os trabalhos de Orr et al. (1991) e Osborne e Overbay (2004). Estes autores defenderam que os *outliers* fazem parte da realidade estatística pelo que devem ser considerados nas análises estatísticas que se efetuam. Deste modo, os procedimentos estatísticos suplementares realizados consideraram a amostra total ($N=347$). Assim, foi conduzida uma nova análise de multicolinearidade e de variância do método comum, e foram testadas, novamente, as hipóteses de investigação.

Na Tabela 6 encontram-se os resultados da avaliação da multicolinearidade na amostra completa. Como se pode verificar, os resultados obtidos respeitaram o valor de corte do coeficiente VIF ($VIF < 10$).

Tabela 6

Análise de Multicolinearidade com outliers

Conceito	VIF
Neuroticismo	1.845
Extroversão	1.504
Abertura à experiência	1.079
Amabilidade	1.148
Conscienciosidade	1.715
Autoeficácia	1.539
Estilo de humor autovalorativo	1
Estilo de humor afiliativo	1

Relativamente à variância do método comum, esta encontrava-se presente (21.941%), mas o valor obtido foi inferior ao valor de corte definido pela literatura (Podsakoff et al., 2003).

No que diz respeito às hipóteses de investigação (Tabela 7), houve duas mudanças em termos da significância estatística. Inicialmente, a H1a (Amabilidade→Humor autovalorativo) não registou significância estatística ($p=0.724$), sendo que na análise com a amostra completa se registou um valor estatisticamente significativo para $p < 0.05$ ($p=0.011$). O contrário sucedeu na H3b (Abertura à experiência→Humor afiliativo), onde se passou de uma situação com significância estatística ($p=0.030$) para uma situação sem significância estatística ($p=0.071$).

Tabela 7*Resultados das Hipóteses de Investigação com outliers*

Hipótese de Investigação	β	<i>p-value</i>
H1: Amabilidade → Humor adaptativo		
H1a: Amabilidade → Humor autovalorativo	.120	.011
H1b: Amabilidade → Humor afiliativo	.243	<.001
H2: Extroversão → Humor adaptativo		
H2a: Extroversão → Humor autovalorativo	.232	<.001
H2b: Extroversão → Humor afiliativo	.341	<.001
H3: Abertura à experiência → Humor adaptativo		
H3a: Abertura à experiência → Humor autovalorativo	.117	.011
H3b: Abertura à experiência → Humor afiliativo	.087	.071
H4: Conscienciosidade → Humor adaptativo		
H4a: Conscienciosidade → Humor autovalorativo	-.045	.388
H4b: Conscienciosidade → Humor afiliativo	.035	.516
H5: Neuroticismo → Humor adaptativo		
H5a: Neuroticismo → Humor autovalorativo	-.248	<.001
H5b: Neuroticismo → Humor afiliativo	.017	.752
H6: Autoeficácia → Humor adaptativo		
H6a: Autoeficácia → Humor autovalorativo	.182	<.001
H6b: Autoeficácia → Humor afiliativo	.061	.289
H7: Humor adaptativo → Empenhamento instrumental		
H7a: Humor autovalorativo → Empenhamento instrumental	-.025	.673
H7b: Humor afiliativo → Empenhamento instrumental	-.104	.084
H8: Humor adaptativo → Exaustão emocional		
H8a: Humor autovalorativo → Exaustão emocional	-.290	<.001
H8b: Humor afiliativo → Exaustão emocional	-.029	.614
H9: Humor adaptativo → Empenhamento afetivo		
H9a: Humor autovalorativo → Empenhamento afetivo	.093	.112
H9b: Humor afiliativo → Empenhamento afetivo	.172	.003
H10: Humor adaptativo → <i>Engagement</i> no trabalho		
H10a: Humor autovalorativo → <i>Engagement</i> no trabalho	.218	<.001
H10b: Humor afiliativo → <i>Engagement</i> no trabalho	.067	.249

H11: Humor adaptativo → Desempenho individual percebido		
H11a: Humor autovalorativo → Desempenho individual percebido	.219	<.001
H11b: Humor afiliativo → Desempenho individual percebido	.250	<.001

Deste modo, registaram-se três hipóteses de investigação totalmente corroboradas (H1, H2 e H11), seis hipóteses de investigação parcialmente corroboradas (H3, H5, H6, H8, H9 e H10) e duas hipóteses de investigação não corroboradas (H4 e H7) (Tabela 8). Neste modelo, os traços de personalidade e a autoeficácia explicaram 23.8% e 29.9% dos estilos afiliativo e autovalorativo, respetivamente, sendo que estes explicaram 9.2% da exaustão emocional, 6.5% do *engagement* no trabalho, 16% do desempenho individual percebido, 1.4% do empenhamento instrumental e 5.3% do empenhamento afetivo.

Tabela 8

Síntese Global das Hipóteses de Investigação com outliers

Hipótese de investigação	Corroboração
H1: Amabilidade → Humor adaptativo	Corroborada
H2: Extroversão → Humor adaptativo	Corroborada
H3: Abertura à experiência → Humor adaptativo	Parcial
H4: Conscienciosidade → Humor adaptativo	Não corroborada
H5: Neuroticismo → Humor adaptativo	Parcial
H6: Autoeficácia → Humor adaptativo	Parcial
H7: Humor adaptativo → Empenhamento instrumental	Não corroborada
H8: Humor adaptativo → Exaustão emocional	Parcial
H9: Humor adaptativo → Empenhamento afetivo	Parcial
H10: Humor adaptativo → <i>Engagement</i> no trabalho	Parcial
H11: Humor adaptativo → Desempenho individual percebido	Corroborada

6. Discussão

Os estilos de humor adaptativos (i.e., afiliativo e autovalorativo) são relevantes tanto para os indivíduos, pois promovem a resiliência emocional e facilitam a superação de desafios, como para as organizações, uma vez que contribuem para um ambiente de trabalho positivo, aumentando a cooperação entre os trabalhadores e melhorando a produtividade (León-Pérez et al., 2021, Martin & Ford, 2018). Além disso, estes estilos de humor reduzem o stresse ocupacional e os conflitos em contexto laboral, resultando numa cultura organizacional mais saudável e eficiente (Barinua & Reina, 2022; Caudill & Woodzicka, 2017; Romero & Arendt, 2011). Desta forma, é importante investigar os antecedentes dos estilos de humor adaptativos para compreender os fatores que os fomentam e que podem trazer resultados positivos para todas as partes envolvidas no contexto empresarial (i.e., organizações, trabalhadores e clientes). Estes estilos podem ser úteis para descobrir e implementar recursos preventivos ou interventivos que contribuam para a construção de ambientes laborais saudáveis e, conseqüentemente, de organizações mais eficazes. Desta forma, o objetivo geral da presente investigação prendeu-se com a exploração dos antecedentes (i.e., traços de personalidade pertencentes ao modelo *The Big Five* e autoeficácia) e os conseqüentes (i.e., empenhamento afetivo e instrumental, *engagement* no trabalho, exaustão emocional e desempenho individual percebido) dos estilos de humor adaptativos em contexto de trabalho. O modelo teórico proposto foi testado através de uma regressão linear múltipla multivariada com recurso ao método de máxima verosimilhança, sendo os pressupostos necessários à sua realização inteiramente verificados (Curran et al., 1996; Marôco, 2021a; Marôco, 2021b; Menard, 1995). Além disso, o modelo teórico foi testado de duas formas, com e sem a presença de *outliers*. Contudo, considerando os argumentos de Osborne e Overbay (2004), decidiu-se que a discussão seria efetuada com recurso aos resultados do modelo teórico com *outliers*, uma vez que estes artefactos estatísticos fazem parte da realidade estatística.

As hipóteses H1, H2 e H11 foram totalmente corroboradas, as hipóteses H3, H5, H6, H8, H9 e H10 foram parcialmente corroboradas e as hipóteses H4 e H7 não foram corroboradas.

A corroboração da H1 está de acordo com a literatura (e.g., Andrade et al., 2017; Vernon et al., 2007), demonstrando que indivíduos com o traço de personalidade amabilidade tendem a empregar estilos adaptativos, i.e., são altruístas com tendência para a cooperação que, quando enfrentam adversidades, recorrem ao humor como forma de *coping* (i.e., humor autovalorativo) e que gostam de fazer piadas para aliviar situações

tensas (i.e., humor afiliativo). É um traço que contribui para o comportamento pró-social, e que inclui uma ampla gama de ações que se destinam a beneficiar terceiros e são valorizadas pela sociedade (Mahoney et al., 2020; Reizer et al., 2023). A corroboração da H2 é também apoiada pela literatura existente (e.g., Andrade et al., 2017; Jovanovic, 2011; Kuiper & Leite, 2010; Martin et al., 2003; Mendiburo-Seguel et al., 2015). O humor afiliativo é essencialmente não hostil, auxilia o indivíduo a afirmar-se a si próprio e aos outros, é orientado para as relações e aumenta a coesão e a atração interpessoal, sendo, portanto, expectável que a extroversão esteja relacionada com o mesmo (Martin et al., 2003). Mais ainda, indivíduos com alta extroversão tendem a recorrer ao humor autovalorativo, contribuindo para uma maior satisfação com a vida (Jovanovic, 2011) e contacto social (Mendiburo-Seguel et al., 2015), apresentando maior bem-estar emocional, apoio social e satisfação nos relacionamentos (Vernon et al., 2007). Seguindo a tendência observada na literatura, a H11 também demonstra uma relação positiva entre ambos os estilos de humor adaptativos e o desempenho individual percebido (Mesmer-Magnus et al., 2012; Romero & Arendt, 2011). O humor autovalorativo envolve a apreciação do absurdo e da ironia em situações do quotidiano, funcionando como um mecanismo de *coping* ao reavaliar situações stressantes (Fritz, 2021), enquanto o humor afiliativo se centra tipicamente em entreter os outros e promover relações interpessoais positivas (Martin et al., 2003). Assim, em contexto de trabalho, os indivíduos que se aproximam de situações stressantes com uma postura humorística, com o objetivo de reduzir a tensão interpessoal e construir e fortalecer as relações de trabalho serão, à partida, mais cooperantes com os seus colegas e mais empenhados nas suas tarefas (Romero & Arendt, 2011). Mesmer-Magnus et al. (2012), na sua meta-análise, concluíram que o uso do humor positivo está associado à promoção da eficácia no trabalho, pelo que as organizações podem beneficiar de um melhor desempenho e da redução dos níveis de *burnout* dos seus colaboradores.

Relativamente às hipóteses H3, H5, H6, H8, H9 e H10, estas foram parcialmente corroboradas.

No que diz respeito à H3, estudos anteriores demonstraram uma relação estatisticamente significativa entre abertura à experiência e ambos os estilos de humor adaptativos (Martin et al., 2003; Mendiburo-Seguel et al., 2015; Vernon et al., 2007). Contudo, neste estudo apenas o humor autovalorativo se associou de forma significativa com este traço de personalidade. Esta diferença pode prender-se com o facto da presente amostra ter uma maior percentagem de indivíduos do sexo feminino, que tendem a

identificar-se mais com o humor autovalorativo, enquanto que os do sexo masculino se identificam mais com o estilo afiliativo (Martin et al., 2003). A relação observada pode indicar que sujeitos mais abertos à experiência tendem a ter uma perspectiva mais flexível e ampla da vida, o que pode facilitar a adoção de um humor autovalorativo, i.e., a adotar uma perspectiva humorística como forma de *coping* (Martin et al., 2003). Assim, pessoas com uma alta abertura à experiência podem ser mais propensas a encontrar humor nas suas próprias experiências e características, o que indica uma relação de maior flexibilidade, imaginação e capacidade de percepção (Martin et al., 2003). Estas características são impulsionadoras de mudanças ascendentes no emprego, mais especificamente cargos de gestão e posições de topo (Nieß & Zacher, 2015), uma vez que a flexibilidade lhes proporciona maior criatividade, aceitação de diferentes perspectivas e resiliência emocional, i.e., pessoas com alta abertura à experiência podem empregar o humor autovalorativo para lidar com o stress e os desafios de maneira construtiva e positiva.

A H5 propôs a existência de uma relação negativa e estatisticamente significativa entre o traço neuroticismo e os estilos de humor adaptativos. No entanto, só foi encontrada uma relação negativa e estatisticamente significativa entre este traço de personalidade e o humor autovalorativo, ou seja, quanto maior instabilidade uma pessoa apresenta, maior o impacto negativo no seu humor autovalorativo, fazendo com que este diminua (Martin et al., 2003, Schneider et al., 2018; Ünal, 2014). Um potencial motivo que explica esta associação poderá ser o facto do humor autovalorativo atuar como um mecanismo de *coping*. Este estilo está orientado para o *self* e desempenha uma tarefa essencial na regulação das emoções negativas, logo é expectável que esteja negativamente associado com emoções como a depressão e ansiedade e, de forma mais geral, com o neuroticismo (Martin et al., 2003). No local de trabalho, indivíduos com este traço de personalidade podem ter dificuldade em encontrar aspetos humorísticos ou positivos nas próprias experiências e características pessoais, demonstrando uma menor capacidade de *coping* humorístico.

A revisão de literatura argumenta que a autoeficácia está positivamente relacionada com ambos os estilos adaptativos (Falanga et al., 2014; Schneider et al., 2018; Scheel et al., 2016). Todavia, os resultados do presente estudo (H6), demonstraram que apenas o estilo autovalorativo se relacionou, de forma positiva e estatisticamente significativa, com a autoeficácia. Uma possível explicação poderá dever-se à diferença de idades e natureza da amostra de estudos anteriores, em que esta era maioritariamente

composta por estudantes com uma média de idades de aproximadamente 21 anos, enquanto que a do presente estudo é composta por trabalhadores com uma média aproximada de 37 anos. O conceito de autoeficácia está intimamente ligado à autoestima (Hirschy & Morris 2002; Scheel et al., 2016), pelo que crenças de autoeficácia são particularmente relevantes para o ajustamento pessoal, na medida em desencadeiam afetos positivos em situações que podem ser difíceis de lidar (Gerbino et al., 2016). Além disso, os indivíduos que se percebem como mais eficazes são mais cooperativos com os colegas de trabalho, mais comprometidos com as suas organizações, uma vez que, em geral, estão mais satisfeitos (Romero & Arendt, 2011). Assim, indivíduos com alta autoeficácia geralmente possuem uma visão positiva das suas capacidades, o que influencia a sua interpretação e reação às situações quotidianas. Isso inclui a capacidade de encontrar humor em adversidades, tornando-os mais otimistas, confiantes (Scheel et al., 2016) e resilientes, já que podem utilizar o humor autovalorativo como um mecanismo para lidar com o stress e as pressões do ambiente de trabalho, mantendo uma perspetiva positiva.

A H8, que postula a existência de uma relação negativa e estatisticamente significativa entre ambos os estilos de humor adaptativos e a exaustão emocional, só se verificou na relação entre exaustão emocional e humor autovalorativo, i.e., à medida que o humor autovalorativo ocorre com mais frequência, a exaustão emocional diminui. Em estudos anteriores, esta relação verificou-se para ambos os estilos de humor adaptativos (e.g., Oktug, 2017; Tümkaya, 2007). A diferença de resultados pode dever-se a características da amostra, e.g., investigações anteriores apresentaram amostras mais reduzidas, constituídas por indivíduos do leste europeu e que atuam na área da educação. Mais investigações são necessárias para compreender se estas diferenças realmente resultam de influências socioculturais ou não. O humor autovalorativo, sendo adaptativo e relacionado com as emoções positivas, ajuda os indivíduos a desenvolverem ideias novas e criativas para lidar com eventos stressantes no local de trabalho, reforçando a durabilidade dos seus recursos em termos de bem-estar e otimização (Van den Broeck et al., 2012). Em adição, o humor autovalorativo reduz a intensidade da relação entre stress no trabalho e a exaustão emocional; quanto mais humor autovalorativo, menor é o efeito do stress no trabalho sobre a exaustão emocional (Oktug, 2017). Assim, o humor autovalorativo funciona como um fator protetor contra a exaustão emocional.

Neste estudo, a H9 demonstra uma relação significativa entre o humor afiliativo e empenhamento afetivo. Esta relação é parcialmente suportada pela literatura (e.g., Cann

et al., 2014; Kim et al., 2016; Romero & Arendt, 2011), que afirma existir uma relação entre os estilos adaptativos e o empenhamento afetivo. Tal diferença pode ser atribuída a diferenças nas características da amostra. Por exemplo, um dos estudos incluiu uma amostra de sul-coreanos, que têm uma visão diferente sobre o conceito e uso do humor em comparação aos ocidentais, na medida em que os últimos consideram o humor uma característica desejável de um *self* ideal. Já a atitude dos orientais em relação ao humor é de desvalorização e receio que seja associado à sua personalidade (Jiang et al., 2019). Além disso, há diferenças na ocupação dos participantes, com um estudo focado em estudantes, enquanto a presente investigação possuiu uma amostra exclusivamente composta por trabalhadores. Investigações demonstraram que trabalhadores que recorrem ao estilo afiliativo experienciam mais emoções positivas que, por sua vez, têm o potencial de desencadear *outputs* organizacionais desejáveis, como o empenhamento organizacional, necessários ao alcance das metas e objetivos da organização (Andrade et al., 2017; Romero & Cruthirds, 2006). Espera-se que os indivíduos que utilizam este estilo de humor sejam mais cooperativos com a sua equipa e organização, uma vez que a natureza positiva e focada em terceiros do humor afiliativo, torna-o um ajuste natural a comportamentos cooperativos e comprometidos (Ndidi & Tambari, 2021).

No que respeita à H10, foi somente identificada uma relação positiva e estatisticamente significativa entre o humor afiliativo e o *engagement* no trabalho. Tal é, em parte, consistente com a literatura na medida em que, os estilos adaptativos estão, por norma, correlacionados com o *engagement* no trabalho (Guenter et al., 2013; Martin et al., 2003; Scheel et al., 2016). Uma das causas prováveis para esta diferença pode estar relacionada com o método. Alguns estudos adotaram um *design* longitudinal (e.g., Scheel et al., 2016), com tempo de observação repetido e até com recurso a diário de bordo (e.g., Guenter et al., 2013), enquanto outros utilizaram uma amostra mais reduzida (e.g., menos de 60 participantes) ou uma amostra mais considerável (e.g., superior a mil respondentes, incluindo menores). Outras variações também podem ser atribuídas a eventuais diferenças socioculturais da amostra. Todavia, esta interação entre *engagement* no trabalho e estilos adaptativos pode dever-se ao facto do humor autovalorativo ser uma forma de *coping* orientada para o *self*, onde se adota uma perspetiva humorística para lidar com as adversidades. Assim, os trabalhadores com este estilo de humor, promovem um clima positivo de trabalho, são capazes de lidar eficazmente com os desafios e contratemplos, e fortalecem as relações interpessoais no local de trabalho. Estes fatores permitem que os colaboradores se sintam envolvidos no seu local de trabalho, sentindo

energia e entusiasmo com as tarefas por se sentirem, de forma geral, satisfeitos (Romero, 2005). Além disso, trabalhadores que possuem o estilo mencionado percebem um maior suporte organizacional (Chen et al., 2023), o que contribui para promover este estado positivo associado ao ambiente de trabalho.

Considerando as duas hipóteses que não obtiveram suporte no modelo, a H4 apresenta resultados que são inconsistentes com a literatura. Alguns estudos defenderam uma relação positiva e estatisticamente significativa entre os estilos adaptativos e a conscienciosidade (e.g., Di Fabio et al., 2023; Plessen et al., 2020), enquanto outros estudos sugeriram que essa relação é positiva, ainda que com uma magnitude reduzida (Kuiper & Leite, 2010). Além disso, alguns investigadores encontraram uma relação significativa deste traço com o estilo autovalorativo, mas não com o estilo afiliativo (e.g., Mendiburo-Seguel et al., 2015). Por fim, os estudos de Andrade et al. (2017) e Martin et al. (2003) apontaram uma relação negativa, não significativa, entre a conscienciosidade e o estilo afiliativo. Face às divergências observadas na literatura, esta associação deve ser explorada com maior profundidade em investigações futuras. Estas diferenças podem ser resultado de uma multiplicidade de fatores metodológicos, de composição da amostra, dos contextos culturais e dos instrumentos utilizados. A conscienciosidade é também um traço que, ao longo da sua existência, não tem recebido muita atenção por parte do mundo da ciência (Wilmot & Ones, 2019). No entanto, essa indiferença começou a mudar nos últimos anos, com um crescente interesse pelo impacto deste traço em diversos aspetos da vida do ser humano como saúde, longevidade, sucesso amoroso e profissional (Roberts et al., 2012; Wilmot & Ones, 2019). A H7 não foi corroborada, dado que não se conseguiu demonstrar a relação negativa entre os estilos adaptativos e o empenhamento instrumental (Cann et al., 2014; Fernandes & Viseu, 2023). A não corroboração desta hipótese poderá prender-se com as características da amostra. Os trabalhadores podem sentir que a sua organização não lhes atribui os benefícios, o reconhecimento e a valorização devidos ou até pode não existir um alinhamento da cultura e dos valores organizacionais com os valores do próprio indivíduo (Thuy & Van, 2020). Esta discrepância e insatisfação entre as crenças e os valores do trabalhador e da organização pode resultar num baixo empenhamento instrumental (Xiong et al., 2016), uma vez que os trabalhadores não percebem grandes perdas se abandonarem a sua organização atual.

Resumindo, as principais descobertas deste estudo permitiram observar que diversos traços da personalidade se associam, positiva ou negativamente, com os estilos de humor adaptativos, dando a entender que o humor não é exclusivo de uma única

tipologia ou traço de personalidade, mas sim que as diferentes características da personalidade afetam diferentes manifestações de expressão do humor. Também se verificou que os estilos adaptativos, nomeadamente o autovalorativo, se associam de forma significativa com os traços de personalidade amabilidade, extroversão, abertura à experiência, neuroticismo e autoeficácia. Por fim, também se verificou uma associação entre o humor autovalorativo e o *engagement* no trabalho e o empenhamento afiliativo e o empenhamento afetivo.

6.1 Implicações teóricas e práticas

Este estudo trouxe alguns achados relevantes para a literatura sobre o humor no contexto de trabalho.

Foi obtida corroboração total de hipóteses (H1, H2 e H11). Esta corroboração reforça que a amabilidade e extroversão estão associadas ao uso dos estilos adaptativos como estratégias de *coping*, promovendo o bem-estar emocional e a satisfação nos relacionamentos, incluindo com colegas de trabalho. Também foi evidenciado que a utilização do humor adaptativo tem consequências positivas na perceção do desempenho individual, uma vez que estes estilos fornecem ao trabalhador uma maior capacidade de *coping* em situações adversas, permitindo atenuar situações e tensões, consolidando as relações de trabalho e promovendo um funcionamento eficaz, resultando num sentimento de maior competência e eficiência nas suas tarefas (Fritz, 2021; Martin et al., 2003; Vernon et al., 2007). As hipóteses parcialmente corroboradas (H3, H5, H6, H8, H9 e H10) dão-nos uma visão da predominância do humor autovalorativo numa amostra de trabalhadores portugueses. As duas hipóteses não corroboradas (H4 e H7), por sua vez, devem merecer maior atenção em estudos futuros.

Estes achados não só ajudam a preencher algumas lacunas na literatura sobre os antecedentes dos estilos adaptativos ao nível da personalidade, como também fornecem *insights* sobre como trabalhadores com determinadas características reagem e lidam com diversas situações no local de trabalho, recorrendo ao humor. Este estudo e os seus resultados oferecem, assim, uma visão da importância da personalidade na manifestação dos estilos de humor e na sua relação com variáveis ligadas ao desempenho. O presente estudo também se distingue pelo fato de estudos anteriores se terem focado principalmente no humor do líder e nas suas consequências nas atitudes e no bem-estar dos trabalhadores, i.e., *engagement*, empenhamento, bem-estar, entre outros (e.g., Hughes & Avey, 2009; Kim et al., 2016; Kong et al., 2019, Rosenberg et al., 2021, Ünal, 2014;

Wisse & Rietzschel, 2014; Zhang & Su, 2020). Por outro lado, esta investigação procurou descobrir quais são os antecedentes de personalidade que se associam aos estilos adaptativos no local de trabalho e seus consequentes, numa amostra geral de trabalhadores, não limitada a cargos hierárquicos. Outro diferencial entre estudos anteriores da área, é que estes basearam-se somente ou nos antecedentes ou nos consequentes de variáveis ligadas ao trabalho, por vezes não incluindo a personalidade. Houve, contudo, um estudo, Andrade et al. (2017), que, em parte, se assemelha aos objetivos da presente investigação. Estes autores procuraram compreender como é que os traços de personalidade e a satisfação no trabalho se relacionam com os estilos de humor nas organizações. Assim, enquanto o estudo anterior tem o seu foco somente nos antecedentes dos estilos adaptativos e desadaptativos, a presente investigação abordou tanto os antecedentes como consequentes dos estilos adaptativos.

Ao nível de implicações práticas, esta investigação traz alguns resultados relevantes para o aumento da eficácia e desenvolvimento organizacional. Uma vez que a utilização de estilos adaptativos traz consigo uma panóplia de *outputs* organizacionais positivos, torna-se importante para os recrutadores e gestores conhecerem as características individuais dos seus trabalhadores (atuais e futuros), bem como a sua relação com os estilos de humor adaptativos. De facto, Romero e Cruthirds (2006) demonstraram que o humor é útil para o avanço de objetivos organizacionais sob a forma de uma ferramenta valiosa na comunicação dos valores e normas organizacionais. Assim, em termos de recrutamento e seleção, podemos afirmar que é importante identificar os traços de personalidade dos candidatos que melhor se relacionam com os estilos de humor adaptativos (i.e., amabilidade, extroversão, abertura à experiência), pois tal conduz a um ambiente de trabalho saudável. Tal é realizável através de medidas que podem ser administradas durante o processo de seleção para identificar pessoas que correspondam à preferência do estilo de humor de uma equipa ou organização (Romero, 2005). Efetivamente, as organizações que incorporaram avaliações/medidas de humor nos seus sistemas de seleção, observaram benefícios significativos associados à coesão, desempenho, satisfação do cliente, empenhamento organizacional e assistiram a um humor consistente dentro da organização, criando bases para uma cultura homogénea (Barinua & Reina, 2022; Cooper 2005).

A partir das afirmações anteriores, emerge uma questão: como é que se podem fomentar os estilos de humor adaptativos em contexto laboral? Partindo da investigação de Di Fabio et al. (2023), a emergência do estilo de humor autovalorativo como a

dimensão central do HSQ, pode indicar que este estilo é um ponto de partida adequado para intervenções destinadas a fortalecer o humor adaptativo nas organizações. É de realçar, contudo, que cada organização, equipa e trabalhador são únicos, pelo que as intervenções devem ser precedidas de uma avaliação global que faça um levantamento dessas características idiossincráticas do público-alvo e dos objetivos que se pretendem alcançar com intervenções humorísticas no local de trabalho.

Georganta e Montgomery (2016) ofereceram três estratégias-chave que podem ser utilizadas para promover a diversão no local de trabalho e servir de estímulo aos estilos de humor adaptativos. A primeira estratégia é o *nudging*, que envolve mudanças na apresentação das alternativas, para que escolhas desejáveis sejam mais frequentes (e.g., passeios ou jogos durante a pausa de almoço). A segunda, o *job crafting*, que se refere “às mudanças físicas e cognitivas que os indivíduos aplicam na tarefa ou nos limites relacionais do seu trabalho” (Wrzesniewski & Dutton, 2001, p. 179). Oferecer aos colaboradores controlo sobre aspetos do seu trabalho relacionados à diversão pode melhorar o seu bem-estar, pois implica conceder-lhes liberdade. Escolher tarefas, pausas e conteúdos pode ser um recurso significativo. A terceira e última estratégia é a investigação apreciativa, que se foca naquilo que já está implementado e como se pode acrescentar ou melhorar. Os trabalhadores podem formar grupos com o objetivo de identificar momentos ou partilhar histórias de eventos passados em que se tenham divertido e examinar o seu contexto.

Wellenzohn et al. (2016) testaram os efeitos de quatro atividades baseadas no humor na felicidade e na depressão. Todas as intervenções, realizadas com a duração de uma semana, aumentaram a felicidade, por três ou até seis meses pós-intervenção e apresentaram efeitos positivos de curto prazo na depressão. As intervenções realizadas consistiram nas seguintes atividades: (1) colecionar coisas engraçadas: os participantes foram instruídos a escrever em detalhe sobre as experiências mais engraçadas que vivenciaram, a descrever as emoções sentidas durante o evento e a partilhar a experiência com alguém que tivesse estado presente; (2) *three-funny things* de Gander et al. (2013), onde foi pedido aos participantes que escrevessem três situações engraçadas que lhes aconteceram durante o dia; (3) aplicando o humor: participantes foram instruídos a focar-se na utilização do humor no seu quotidiano e a usá-lo de novas maneiras; (4) resolver situações stressantes de forma bem-humorada: foi solicitado aos participantes que procurassem e escrevessem sobre situações stressantes do seu passado que resolveram de forma bem-humorada. Nas duas primeiras intervenções foi possível inferir a presença do

humor afiliativo, uma vez que foram invocadas situações humorísticas e a partilha com terceiros. Por sua vez, nas duas últimas intervenções, conseguiu-se observar a aplicação do humor autovalorativo através da adoção de perspetivas humorísticas em situações stressantes como forma do *self* ultrapassar dificuldades.

Uma outra abordagem, foi a de Romero e Cruthirds (2006), que apresentaram o Modelo de Humor Organizacional (OHM), oferecendo às organizações uma estrutura para seleccionar e utilizar estilos de humor de forma estratégica, visando melhorar a coesão da equipa, aumentar a produtividade e alcançar resultados organizacionais positivos. Este modelo inicia com a seleção de um resultado organizacional a ser melhorado. Por exemplo, se o objetivo é reduzir a distância de poder entre níveis hierárquicos, um supervisor pode escolher um estilo de humor, consciente ou inconscientemente, para transmitir a mensagem desejada. Após escolher o estilo de humor, o supervisor entrega a mensagem humorística. O último passo envolve a avaliação para verificar se o resultado pretendido foi alcançado. Se a aplicação do estilo afiliativo por parte do supervisor foi um sucesso, então o humor ajudou a alcançar o objetivo. No entanto, se o humor do líder alienar o grupo, devido a, por exemplo, interpretações erradas, isso indica uma incompatibilidade, resultando num humor negativo. O *feedback* do resultado pode ser utilizado em futuras tentativas de humor. Deste modo, as organizações podem aplicar o OHM para desenvolver seminários e *workshops* de formação em humor para gestores e membros de equipa para aproveitar os benefícios do humor. Podem-se criar módulos para ensinar os participantes a selecionarem estilos de humor apropriados, a ajustar os estilos de humor a resultados organizacionais específicos e a seleccionar estilos que sejam compatíveis com intervenções de mudança específicas e com a cultura da organização (Romero & Cruthirds, 2006).

6.2 Limitações e direções futuras

Apesar das descobertas do presente estudo, este não é imune a limitações. O facto de esta investigação ter seguido um *design* transversal, com dados recolhidos uma única vez no tempo, impede a inferência de causalidade, i.e., não permite concluir pela existência de relações causa-efeito. Ao *design* transversal acrescenta-se o facto de o protocolo de investigação ter sido apresentado no mesmo formato a todos os participantes, o que pode ter contribuído para o surgimento da variância do método comum. Não obstante, este artefacto foi controlado do ponto de vista estatístico, com recurso aos métodos sugeridos por Podsakoff et al. (2003). A desejabilidade social é

também uma possível limitação em estudos que envolvam autorrelato, uma vez que leva os participantes a responderem da forma que consideram ser a mais aceitável socialmente, podendo comprometer a validade dos dados.

Desta forma, investigações futuras deveriam adotar um *design* de investigação mais robusto, e.g., longitudinal, para ser possível realizar inferências sobre a causalidade. Para diminuir o efeito negativo da variância do método comum, o protocolo de investigação deve ser construído com recurso à aleatorização dos grupos e dos itens, tal como proposto por Podsakoff et al. (2003) para evitar *a priori* a variância do método comum. Para combater a desejabilidade social, o protocolo deve utilizar perguntas indiretas que não revelem explicitamente o comportamento ou opinião em questão, e.g., medidas implícitas, juntamente com a inclusão de perguntas de controlo e a combinação de diferentes métodos de recolha de dados, reduzindo este viés e dando origem a respostas mais autênticas. Sugerimos, ainda, a replicação deste estudo em outras amostras de trabalhadores portugueses para observar se os resultados obtidos se mantêm ou variam. Esta questão é importante, dado que este estudo seguiu uma técnica de amostragem não-probabilística por conveniência e em bola de neve. Ao utilizarem-se outras amostras será possível comprovar, ou não, os resultados obtidos neste estudo, e.g., estudos futuros deverão analisar se trabalhadores portugueses apresentam predominância do estilo de humor autovalorativo.

Com base nesta investigação pode-se concluir que as organizações devem tentar cultivar os estilos de humor adaptativos no local de trabalho, uma vez que têm potencial para melhorar o bem-estar (Comeau, 2016; Wellenzohn et al., 2018). Ao apostar no desenvolvimento dos estilos autovalorativo e afiliativo, as empresas apostam, igualmente, na criação de um ambiente de trabalho positivo e produtivo, bem como na diminuição de atitudes e comportamentos indesejáveis. Isso é possível porque os estilos adaptativos promovem as relações e a capacidade de lidar com os problemas (Romero & Cruthirds, 2006). Desta forma, promover um uso adaptativo do humor e dos comportamentos relacionados ao mesmo, não só facilita as relações interpessoais no trabalho, como também aumenta a coordenação em grupo, tornando-se numa fonte de suporte social que modera os efeitos negativos do stresse no trabalho (León-Pérez, 2021). Relativamente a atitudes desviantes, os estilos adaptativos também podem ser utilizados como arma de defesa e prevenção, uma vez que, além de serem um mecanismo de *coping* contra o stresse, se forem bem aplicados, também pode servir como um dispositivo de punição

destinado a corrigir comportamentos desviantes dentro e fora da organização (Barinua & Reina, 2022). Tal pode ocorrer através da sinalização subtil de comportamentos indesejáveis sem um confronto direto, encorajando a conformidade com as normas sociais e reduzindo uma eventual postura defensiva, bem como a hostilidade, tornando o processo de correção mais leve e bem recebido. Assim, é promovida a reflexão sobre os comportamentos de maneira menos crítica, mudanças de comportamento são facilitadas e é mantida a coesão do grupo, evitando conflitos diretos e promovendo um ambiente organizacional positivo (Martin & Ford, 2018). Em adição, o humor pode ser considerado um preditor de comportamentos de cidadania organizacional, sendo uma forma poderosa de os otimizar (Javadi et al., 2013).

Com esta investigação pretendeu-se preencher uma lacuna na literatura relativamente aos antecedentes e consequentes dos estilos de humor adaptativos, com a expectativa de auxiliar as organizações e os seus gestores na definição de propostas que fomentem a escolha destes estilos, na escolha e aplicação de futuras intervenções humorísticas, uma vez que funcionários saudáveis e satisfeitos são não só trabalhadores mais envolvidos, como contribuem para um melhor ambiente de trabalho para aqueles em seu redor (Booth-Butterfield et al. 2007). Conseguiu-se, igualmente, encontrar suporte para o facto de o humor poder ser utilizado no local de trabalho para cultivar melhores relacionamentos, criar um ambiente de trabalho positivo, diminuir atitudes e comportamentos indesejáveis e alcançar um maior bem-estar ocupacional.

7. Referências

- Andrade, A. M. de, Araujo, B. F. von B. de, & Souza, A. M. de (2017). Personalidade, satisfação e estilos de humor no trabalho. *Teoria E Prática Em Administração*, 7(1), 110-138. <https://doi.org/10.21714/2238-104X2017v7i1-30863>
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resources Management*, 43(1), 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: State of the field. *Career Development International*, 27(1), 36-53. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Barinua V., & Reina E. N. (2022). Self-enhancing humour practice and employee commitment. *Research Journal of Management Practice* 2(5), 9-18.
- Bartzik, M., Bentrup, A., Hill, S., Bley, M., von Hirschhausen, E., Krause, G., Ahaus, P., Dahl-Dichmann, A., & Peifer, C. (2021). Care for joy: Evaluation of a humor intervention and its effects on stress, flow experience, work enjoyment, and meaningfulness of work. *Frontiers in Public Health*, 9, Article e667821. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.667821>
- Bennett, H., J. (2003). Humor in medicine. *Southern Medical Journal*, 96(12), 1257-1261. <https://doi.org/10.1097/01.SMJ.0000066657.70073.14>
- Bertoquini, V., & Pais-Ribeiro, J. (2006). Estudo de formas muito reduzidas do modelo dos cinco fatores de personalidade. *Psychologica*, 43, 193-210.
- Bhattacharyya, P., Jena, L. K., & Pradhan, S. (2019). Resilience as a mediator between workplace humour and well-being at work: An enquiry on the healthcare professionals. *Journal of Health Management*, 21(1), 160-176. <https://doi.org/10.1177/09720634188218>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>

- Booth-Butterfield, M., Booth-Butterfield, S., & Wanzer, M. (2007). Funny students cope better: Patterns of humor enactment and coping effectiveness. *Communication Quarterly*, 55(3), 299-315. <http://dx.doi.org/10.1080/01463370701490232>
- Brender-Ilan, Y., & Reizer, A. (2021). How do we Perceive a humorous manager? Manager humor, impression management, and employee willingness to work with the Manager. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 628350. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.628350>
- Cann, A., Stilwell, K., & Taku, K. (2010). Humor styles, positive personality and health. *Europe's Journal of Psychology*, 6(3), 213-235. <https://doi.org/10.5964/ejop.v6i3.214>
- Cann, A., Watson, A., & Bridgewater, E. (2014). Assessing humor at work: The humor climate questionnaire. *HUMOR*, 27(2), 307-323. <https://doi.org/10.1515/humor-2014-0019>
- Caudill, A., & Woodzicka, A. (2017). Funny business: Using humor for good in the workplace. *HUMOR*, 30(1), 43-62. <https://doi.org/10.1515/humor-2016-0039>
- Chen, C. Y., Ni, J. J., Chen, K. H., & Li, M. W. (2023). Does workplace humour influence work engagement? The role of workplace fun. *Current Issues in Tourism*, 26(15), 2543-2558. <https://doi.org/10.1080/13683500.2022.2090907>
- Chen, H., Richard, O. C., Boncoeur, O. D., & Ford, D. L. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.025>
- Chen, H., & Ayoun, B. (2019). Is negative workplace humor really all that "negative"? Workplace humor and hospitality employees' job embeddedness. *International Journal of Hospitality Management*, 79, 41-49. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.12.010>
- Cheng, D., Chan, X. W., Amarnani, R. K., & Farivar, F. (2021). Finding humor in work–life conflict: Distinguishing the effects of individual and co-worker humor. *Journal of Vocational Behavior*, 125, Article e103538. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103538>
- Comeau, C. (2016). *The direct and moderating role of humour styles at work: Organizational citizenship behaviours, counterproductive workplace behaviours, anxiety and depression as organizational outcomes* [Unpublished Master's thesis, University of Calgary, Calgary, Canada]. Obtido (3/06/2024) de <https://prism.ucalgary.ca>

- Cooper, C. D., Kong, D. T., & Crossley, C. D. (2018). Leader humor as an interpersonal resource: Integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, 61(2), 769-796. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0358>
- Cooper, C. L. (2005). The future of work: Careers, stress and well-being. *Career Development International*, 10(5), 396-399. <https://doi.org/10.1108/13620430510615319>
- 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(9), 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. (1989). *The NEO-PI/NEO-FFI Manual Supplement Psychological Assessment Resources*. Odessa.
- Curran, P., West, S., & Finch, J. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1, 16-29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, Article e102462 <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- DeYoung, C. G. (2010). Toward a theory of the big five. *Psychological Inquiry*, 21(1), 26-33. <https://doi.org/10.1080/10478401003648674>
- Di Fabio, A., & Duradoni, M. (2020). Humor styles as new resources in a primary preventive perspective: Reducing resistance to change for negotiation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), Article e2485. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072485>
- Di Fabio, A., Gori, A., & Svicher, A. (2023). Relationships between humor styles and the Big Five Personality Traits in workers: A network analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021008>

- Dozois, D. J. A., Martin, R. A., & Bieling, P. J. (2009). Early maladaptive schemas and adaptive/maladaptive styles of humor. *Cognitive Therapy and Research*, 33(6), 585-596. <https://doi.org/10.1007/s10608-008-9223-9>
- Duarte, S. R., & Duarte, L. C. R. P. (2016). O humor nas organizações: Um estudo epistemológico. *Revista Hospitalidade* 13(2), 336-357.
- Edwards, K. R., & Martin, R. A. (2014). The conceptualization, measurement, and role of humor as a character strength in positive psychology. *Europe's Journal of Psychology*, 10(3), 505-519. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i3.759>
- Falanga, R., & Caroli, M. E. de. (2014). Humor styles, self-efficacy and prosocial tendencies in middle adolescents. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 12, 214-218. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.243>
- Fernandes, R., & Viseu, J. (2023). Psychometric evidence of the Humor Styles Questionnaire (HSQ) in a Portuguese working sample. *PSIQUE*, 19(1), 10-32. <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.1>
- Ford, T. E., Platt, T., Richardson, K., & Tucker, R. (2016). The psychology of humor: Basic research and translation. *Translational Issues in Psychological Science*, 2(1), 1-3. <https://doi.org/10.1037/tps0000066>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fritz, H. L. (2021). Why are humor styles associated with well-being, and does social competence matter? Examining relations to psychological and physical well-being, reappraisal, and social support. *Personality and Individual Differences*, 154, Article 109641. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109641>
- Georganta, K., & Montgomery, A. (2016). Exploring fun as a job resource: The enhancing and protecting role of a key modern workplace factor. *International Journal of Applied Positive Psychology* 1, 107-131. <https://doi.org/10.1007/s41042-016-0002-7>
- Gerbino, M., Milioni, M., Alessandri, G., Eisenberg, N., Caprara, M., Kupfer, A., Pastorelli, C., & Vittorio Caprara, G. (2018). Self-efficacy in retrieving positive emotional experience and using humor: A validation study of a new instrument in three countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 34(6), 409-420. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000356>

- Girão, L. B. R. (2021). *Os estilos de humor e a percepção do humor: Um estudo sobre os antecedentes e consequentes do humor percebido na publicidade*. [Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade de Coimbra]. Repositório científico da Universidade de Coimbra. Disponível em <https://hdl.handle.net/10316/94523>
- Graeme, R. (2004). *The linguistic analysis of jokes*. Routledge.
- Guenter, H., Schreurs, B., Van Emmerik, I. H., Gijssbers, W., & Van Iterson, A. (2013). How adaptive and maladaptive humor influence well-being at work: A diary study. *Humor: International Journal of Humor Research*, 26(4), 573-594. <https://doi.org/10.1515/humor-2013-0032>
- Heintz, S., & Ruch, W. (2019). From four to nine styles: An update on individual differences in humor. *Personality and Individual Differences*, 141, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.008>
- Hill, M., & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário* (2ª Ed.). Edições Sílabo.
- Hirschy, A. J., & Morris, J. R. (2002). Individual differences in attributional style: The relational influence of self-efficacy, self-esteem, and sex role identity. *Personality and Individual Differences*, 32(2), 183-196. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00003-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00003-4)
- Hobbes, T. (1651/2017). *Leviatã*. Ícone.
- Hughes, L. W., & Avey, J. B. (2009). Transforming with levity: Humor, leadership, and follower attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 540-562. <https://doi.org/10.1108/01437730910981926>
- Jalalkamali, M., Iranmanesh, M., Nikbin, D., & Hyun, S. S. (2016). An empirical analysis of the effects of humor on communication satisfaction and job performance in international joint ventures in Iran. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 295-311. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.19>
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-26. <https://doi.org/10.1348/096317906X118685>
- Javier, H. (2014). The four humours theory. *College do DuPage*, 12(21), 1-3. <https://dc.cod.edu/essai/vol12/iss1/21/>
- Jiang, F., Lu, S., Jiang, T., & Jia, H. (2020). Does the relation between humor styles and subjective well-being vary across culture and age? A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 2213. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02213>

- Jiang, T., Li, H., & Hou, Y. (2019). Cultural differences in humor perception, usage, and implications. *Frontiers in Psychology*, 10, Article e00123. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00123>
- Jovanovic, V. (2011). Do humor styles matter in the relationship between personality and subjective well-being? *Scandinavian Journal of Psychology*, 52, 502-507. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00898.x>
- Javadi, M. H. M., Salehzadeh, R., & Poor, S. H. (2013). Studying the relationship between humor and organizational citizenship behavior. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(3), 146-151. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v3-i3/100>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karl, K., & Peluchette, J. (2006). How does workplace fun impact employee perceptions of customer service quality? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 2-13. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020201>
- Kim, H. S., & Plester, B. A. (2019). Harmony and distress: Humor, culture, and psychological well-Being in South Korean organizations. *Frontiers in Psychology*, 9, Article e02643. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02643>
- Kim, T.-Y., Lee, D.-R., & Wong, N. Y. S. (2016). Supervisor humor and employee outcomes: The role of social distance and affective trust in supervisor. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 125-139. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9406-9>
- Kimata, H. (2004). Effect of viewing a humorous vs. nonhumorous film on bronchial responsiveness in patients with bronchial asthma. *Physiology and Behavior*, 81(4), 681-684. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2004.03.010>
- Kong, D. T., Cooper, C. D., & Sosik, J. J. (2019). The state of research on leader humor. *Organizational Psychology Review*, 9(1), 3-40. <https://doi.org/10.1177/2041386619846948>
- Kuiper, N. A., & Leite, C. (2010). Personality impressions associated with four distinct humor styles. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(2), 115-122. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00734.x>

- Kuiper, N. A., Martin, R. A., & Olinger, L. J. (1993). Coping humour, stress, and cognitive appraisals. *Canadian Journal of Behavioural Science* 25(1), 81-96. <https://doi.org/10.1037/h0078791>
- Kuiper, N.A. (2012) Humor and resiliency: Towards a process model of coping and growth. *Europe's Journal of Psychology*, 8(3), 475-491. <https://doi.org/10.5964/ejop.v8i3.464>
- Lang, J. C., & Lee, C. H. (2010). Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 46-60. <https://doi.org/10.1080/09585190903466855>
- Lefcourt, H. M., Davidson-Katz, K., & Kueneman, K. (1990). Humor and immunesystem functioning. *HUMOR*, 3(3), 305-321. <https://doi.org/10.1515/humr.1990.3.3.305>
- Lefcourt, H. M. & Martin, R. A. (1986). *Humor and life stress: Antidote to Adversity*. Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4612-4900-9>
- Leñero-Cirujano, M., Torres-González, J. I., González-Ordi, H., Gómez-Higuera, J., & Moro-Tejedor, M. N. (2023). Validation of the Humour Styles Questionnaire in healthcare professionals. *Nursing Open*, 10(5), 2869-2876. <https://doi.org/10.1002/nop2.1528>
- Leon, M. R., Halbesleben, J. R. B., & Paustian-Underdahl, S. C. (2015). A dialectical perspective on burnout and engagement. *Burnout Research*, 2(2), 87-96. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.06.002>
- León-Pérez, J. M., Cantero-Sánchez, F. J., Fernández-Canseco, Á., & León-Rubio, J. M. (2021). Effectiveness of a humor-based training for reducing employees' distress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), Article e11177. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111177>
- Lynch, O. H. (2002). Humorous communication: Finding a place for humor in communication research. *Communication Theory*, 12(4), 423-445. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2002.tb00277.x>
- Mahoney, C. B., Lea, J., Schumann, P. L., & Jillson, I. A. (2020). Turnover, burnout, and job satisfaction of certified registered nurse anesthetists in the United States: Role of job characteristics and personality. *AANA journal*, 88(1), 39-48.
- Marôco, J. (2021a). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (8ª Ed.). ReportNumber.
- Marôco, J. (2021b). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (3ª. Ed). ReportNumber.

- Martin, R. A. (2001). Humor, laughter, and physical health: Methodological issues and research findings. *Psychological Bulletin*, 127(4), 504-519. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.4.504>
- Martin, R. A., & Kuiper, N. A. (2016). Three decades investigating humor and laughter: An interview with Professor Rod Martin. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3), 498-512. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i3.1119>
- Martin, R. A. (1996). The Situational humor Response Questionnaire (SHRQ) and Coping Humor Scale (CHS): A decade of research findings. *HUMOR*, 9(3-4), 251-272. <https://doi.org/10.1515/humr.1996.9.3-4.251>
- Martin, R. A., & Ford, T. E. (2018). *The psychology of humor: An integrative approach* (2^a Ed.). Academic Press
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48-75. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2)
- Martins, R. A. (2023). *Ensaaios sobre história e filosofia das ciências III*. Quamcumque Editum.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2^a Ed., pp. 139-153). Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2^a Ed.). Guilford Press. <https://doi.org/10.4324/9780203428412>
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Sage
- Mendiburo-Seguel, A., Páez, D., & Martínez-Sánchez, F. (2015). Humor styles and personality: A meta-analysis of the relation between humor styles and the Big Five personality traits. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(3), 335-340. <https://doi.org/10.1111/sjop.12209>
- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M-M., & García-Izquierdo, M. (2017). Measurement of psychological capital in Spanish workers: OREA questionnaire. *Anales de Psicología*, 33(3), 714-721. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155-190. <https://doi.org/10.1108/02683941211199554>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Ndidi, I. S., & Tambari, J. C. (2021). Managerial humor practices: A driving force for employees' commitment. *International Academy Journal of Management, Marketing and Entrepreneurial Studies*, 8(2), 200-209.
- Newirth, J. (2006). Jokes and their relation to the unconscious: Humor as a fundamental emotional experience. *The International Journal of Relational Perspectives*, 16(5), 557-571. http://dx.doi.org/10.2513/s10481885pd1605_6
- Nieß, C., & Zacher, H. (2015). Openness to experience as a predictor and outcome of upward job changes into managerial and professional positions. *PLoS ONE*, 10(6), Article e0131115. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0131115>
- Oktug, Z. (2017). The moderating role of employees' humor styles on the relationship between job stress and emotional exhaustion. *International Business Research*, 10(4), 131-138. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n4p131>
- Orr, J., Sackett, P., & Zubois, C. (1991). Outlier detection and treatment in I/O Psychology: A survey of researchers beliefs and empirical illustration. *Personnel Psychology*, 44(3), 473-486. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb02401.x>
- Osborne, J., & Overbay, A. (2004). The power of outliers (and why researchers should always check them). *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 9(6), 1-9. <https://doi.org/10.7275/qf69-7k43>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
- Pinto, M. J. M. G. (2017). *Impacto da inteligência emocional no empenhamento afetivo e orientação para o cliente*. [Dissertação de Mestrado não publicada, Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria]. Repositório científico do Instituto Politécnico de Leiria. Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.8/3175>
- Plessen, C. Y., Franken, F. R., Ster, C., Schmid, R. R., Wolfmayr, C., Mayer, A., Sobisch, M., Maximilian, K., Rattner, K., Kotlyar, E., Maierwieser, R. J., & Tran, U. S.

- (2020). Humor styles and personality: A systematic review and meta-analysis on the relations between humor styles and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 154, Article e109676. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109676>
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., & Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Polimeni, J., & Reiss, J. P. (2006). The first joke: Exploring the evolutionary origins of humor. *Evolutionary Psychology*, 4(1), 347-366. <https://doi.org/10.1177/14747049060040012>
- Raskin V. (1984). *Semantic mechanisms of humor*. D. Reidel Publishing Company.
- Rego, A. & Souto, S. O. (2004) – A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(1), 151-177. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552004000100008>
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61(7), 739-752. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.08.003>
- Reizer, A., Harel, T., & Bem-Shalom, U. (2023). Helping others results in helping yourself: How well-being is shaped by agreeableness and perceived team cohesion. *Behavioral Sciences* 13(2), 1-15. <https://doi.org/10.3390/bs13020150>
- Robert, C., Dunne, T. C., & Iun, J. (2016). The impact of leader humor on subordinate job satisfaction: The crucial role of leader-subordinate relationship quality. *Group & Organization Management*, 41(3), 375-406. <https://doi.org/10.1177/1059601115598719>
- Roeckelein, J. E. (2002). *The psychology of humor: A reference guide and annotated bibliography*. Greenwood Press/Greenwood Publishing Group.
- Romero, E. J. (2005). The effect of humour on mental state and work effort. *International Journal of Work Organisation and Emotion (IJWOE)*, 1(2), 137-149. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2005.008818>
- Romero, E. J., & Arendt, L. A. (2011). Variable effects of humor styles on organizational outcomes. *Psychological Reports*, 108(2), 649-659. <https://doi.org/10.2466/07.17.20.21.PR0.108.2.649-659>

- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *The Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69. <https://doi.org/10.5465/AMP.2006.20591005>
- Rosenberg, C., Walker, A., Leiter, M., & Graffam, J. (2021). Humor in workplace leadership: A systematic search scoping review. *Frontiers in Psychology*, 12, Article e610795. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.610795>
- Ruch, W. (2007). Sense of humor: A new look at an old concept. In W. Ruch, (Eds.), *Foreword and overview for The sense of humor: explorations of a personality characteristic* (pp. 3-14). De Gruyter. <https://doi.org/10.5167/uzh-77936>
- Ruch, W., Heintz, S., Platt, T., Wagner, L., & Proyer, R. T. (2018). Broadening humor: Comic styles differentially tap into temperament, character, and ability. *Frontiers in Psychology*, 9, Article e00006. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00006>
- Sala, I. P. (2019). *A associação entre estilos de humor e a sintomatologia depressiva*. [Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade Lusíada do Porto]. Repositório científico da Universidade Lusíada do Porto. Disponível em <http://hdl.handle.net/11067/5281>
- Sanchez, R. O., & Ledesma, R. (2007). Los cinco grandes factores: Cómo entender la personalidad y cómo evaluarla. In A. Monjeau (Ed.), *Conocimiento para la transformación. Serie Investigación y Desarrollo* (pp. 131-160). Ediciones Universidad Atlántida Argentina.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht.
- Scheel, T., Gerdenitsch, C., & Korunka, C. (2016). Humor at work: Validation of the short work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ). *HUMOR*, 29(3), 439-465. <https://doi.org/10.1515/humor-2015-0118>
- Schneider, M., Voracek, M., & Tran, U. S. (2018). A joke a day keeps the doctor away? Meta-analytical evidence of differential associations of habitual humor styles with mental health. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(3), 289-300. <https://doi.org/10.1111/sjop.12432>
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467-487. <https://doi.org/10.1002/jclp.20593>

- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of UWES-9: Internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in Psychology, 9*, Article e00353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology, 10*, Article e00338. <https://doi.org/fpsyg.2019.00338>
- Soares, A. I. A. (2019). *Relação entre estilos de humor e valores em adultos* [Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade Lusíada do Porto]. Repositório científico da Universidade Lusíada do Porto. Disponível em <http://hdl.handle.net/11067/5295>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Psychology, 12*(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Strelau, J. (1988). *Temperament: A psychological perspective*. Kluwer Academic Publishers.
- Stuber, M., Hilber, S. D., Mintzer, L. L., Castaneda, M., Glover, D., & Zeltzer, L. (2007). *Laughter, humor and pain perception in children: A pilot study*. *European Journal of Pain, 6*(2), 271-276. <https://doi.org/10.1002/ejp.1309>
- Svebak, S. (1974). Revised questionnaire on the sense of humor. *Scandinavian Journal of Psychology, 15*(1), 328-331. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.1974.tb00597.x>
- Szabo, A., Ainsworth, S. E., & Danks, P. K. (2005). Experimental comparison of the psychological benefits of aerobic exercise, humor, and music. *HUMOR, 18*(3), 235-246. <https://doi.org/10.1515/humr.2005.18.3.235>
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management, 88*, Article e102415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Thorson, J. A., & Powell, F. C. (1993). Development and validation of A Multidimensional Sense of Humor Scale. *Journal of Clinical Psychology, 49*(1), 13-23. <https://doi.org/10.1037/t69118-000>

- Thuy, N. T. B. & Van, P. D. N. Y. (2020). Employee commitment to organizational change with the role of job satisfaction and transformational leadership. *Technium*, 2, 1-17. <https://doi.org/10.47577/tssj.v2i1.51>
- Tümekaya, S. (2007). Burnout and humor relationship among university lecturers. *HUMOR*, 20(1), 73-92. <https://doi.org/10.1515/HUMOR.2007.004>
- Ünal, Z.M. (2014). Influence of leaders' humor styles on the employees' job related affective well-being. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 201-211. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/585>
- Van den Broeck, A., Vander Elst, T., Dikkers, J., De Lange, A., & De Witte, H. (2012). This is funny: on the beneficial role of self-enhancing and affiliative humour in job design. *Psicothema*, 24(1), 87-93.
- Vernon, P. A., Martin, R. A., Schermer, J. A. & Mackie, A. (2007). A behavioral genetic investigation of humor styles and their correlations with the Big-5 personality dimensions. *Personality and Individual Differences* 44(5), 1116-1125. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.11.003>
- Vetter, L., & Gockel, C. (2016). Can't buy me laughter—Humour in organisational change. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 47(4), 313-320. <https://doi.org/10.1007/s11612-016-0341-7>
- Vilaythong, A. P., Arnau, R. C., Rosen, D. H., & Mascar, N. (2003). Humor and hope: Can humor increase hope? *HUMOR*, 16(1), 79-89. <https://doi.org/10.1515/humr.2003.006>
- Viseu, J., Encarnação, T., Conceição, A., Borrallho, L., & Jesus, S (2023, maio). Adaptação e validação de um instrumento para avaliar o capital psicológico positivo numa amostra de trabalhadores portugueses. *11.º Congresso Iberoamericano de Avaliação Psicológica*. Universidade do Algarve, Faro, Portugal.
- Wang, C. J. (2020). Managing emotional labor for service quality: A cross-level analysis among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, Article e102396. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102396>
- Wellenzohn, S., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2016). Humor-based online positive psychology interventions: A randomized placebo-controlled long-term trial. *The*

- Journal of Positive Psychology*, 11(6), 584-594.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137624>
- Wellenzohn, S., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2018). Who Benefits From Humor-Based Positive Psychology Interventions? The Moderating Effects of Personality Traits and Sense of Humor. *Frontiers in Psychology*, 9, Article e00821.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00821>
- Wilkins, J., & Eisenbraun, A. J. (2009). Humor theories and the physiological benefits of laughter. *Holistic Nursing Practice*, 23(6), 349-354.
<https://doi.org/10.1097/HNP.0b013e3181bf37ad>
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(46), 23004-23010. <https://doi.org/10.1073/pnas.1908430116>
- Wisse, B., & Rietzschel, E. (2014). Humor in leader-follower relationships: Humor styles, similarity and relationship quality. *HUMOR*, 27(2), 249-269. <https://doi.org/10.1515/humor-2014-0017>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
<https://doi.org/10.2307/259118>
- Xiong, K., Lin, W., Li, J. C., & Wang, L. (2016). Employee Trust in Supervisors and Affective Commitment. *Psychological Reports*, 118(3), 829-848.
<https://doi.org/10.1177/0033294116644370>
- Yam, K. C., Christian, M. S., Wei, W., Liao, Z., & Nai, J. (2018). The mixed blessing of leader sense of humor: Examining costs and benefits. *Academy of Management Journal*, 61(1), 348-369. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1088>
- Yerkes, L. (2001). *Fun works: creating places where people love to work*. Berrett-Koehler.
- Zhang, J., & Su, W. (2020). Linking Leader Humor to Employee Innovative Behavior: The Roles of Work Engagement and Supervisor's Organizational Embodiment. *Frontiers in Psychology*, 11, Article e592999.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.592999>

Anexo A – Protocolo de Investigação, versão impressa

Estudo dos antecedentes e consequentes dos estilos de humor adaptativos em contexto de trabalho

A presente investigação tem como objetivo analisar os antecedentes e consequentes dos estilos de humor adaptativos em contexto de trabalho. A exploração destas variáveis poderá trazer ganhos, tanto para trabalhadores, como para organizações, através de recursos de prevenção que promovam a saúde e segurança dos trabalhadores, junto com a eficácia e sustentabilidade organizacional.

O protocolo de investigação tem um **tempo de resposta de aproximadamente 10-15 minutos, pelo que lhe pedimos que reserve um pouco do seu tempo para poder preencher na totalidade sem interrupções**. Este questionário estará disponível no período entre 01/11/2023 a 04/03/2024.

Todos os dados recolhidos são confidenciais e inteiramente anónimos, obedecendo o seu tratamento ao Regulamento Geral de Proteção de Dados. Os dados obtidos nesta investigação servirão unicamente para fins académicos/científicos, sendo destruídos após a sua análise. Pedimos-lhe que leia todas as questões atentamente, faculte a sua opinião honesta e procure responder a todas as questões. Não existem respostas certas ou erradas. Não existem quaisquer recompensas, monetárias ou de outro cariz associadas à participação.

As questões presentes no protocolo de investigação não constituem qualquer risco para a saúde física e psicológica dos participantes. A participação neste estudo pode ser interrompida a qualquer momento, sem prejuízo para nenhuma das partes. Os dados fornecidos são absolutamente confidenciais e anónimos, sendo exclusivamente utilizados para os fins desta investigação.

Se necessitar de algum esclarecimento adicional em relação à participação ou ao preenchimento do protocolo de investigação, agradeço o seu contacto para a conta de correio eletrónico m53310@alunos.uevora.pt. Muito obrigada pela sua colaboração!

Existe(m) 74 questão(ões) neste questionário.

Consentimento

Consente participar neste estudo? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Sim
 Não

Para participar neste estudo necessita ter 18 ou mais anos e atualmente trabalhar por conta de outrem.

Questionário Sociodemográfico

Qual é o seu género? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Feminino
 Masculino
 Outro

Qual é a sua idade? Por favor, escreva **apenas o algarismo**. *

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Atualmente, encontra-se a trabalhar por conta de outrem? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

Sim

Não

Se a resposta for negativa, por favor abandone o questionário.

Há quanto tempo trabalha na sua organização atual? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

Menos de 1ano

Entre 1 a 5 anos

Entre 5 a 10 anos

Entre 15 a 20 anos

Mais de 20 anos

Assinale as suas habilitações literárias. Por favor, considere apenas os ciclos de estudos que completou. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

Ensino Básico

Ensino Secundário

Licenciatura

Pós-Graduação

Mestrado

Doutoramento

Outro

Qual é o seu estado civil? *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- Solteiro/a
- Casado/a ou a viver em união de facto
- Divorciado/a
- Viúvo/a

Qual é o setor de atividade económica em que trabalha? *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- Setor Primário (extração de recursos naturais: agricultura, caça e silvicultura, etc)
- Setor Secundário (indústria transformadora, produção e distribuição de eletricidade, gás e água e construção)
- Setor Terciário (comércio por grosso/a retalho, prestação de serviços, educação, saúde, turismo, etc)

Qual é o tamanho da sua organização? *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- Micro Empresa (emprega menos de 10 pessoas e o volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 2 milhões de euros)
- Pequena Empresa (emprega entre 11 e 50 pessoas e o volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros)
- Média empresa (emprega entre 51 a 250 pessoas; o volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou o balanço total anual não excede 43 milhões de euros)
- Grande empresa (251 ou mais pessoas; o volume de negócios superior a 50 milhões de euros)

Na dúvida, pode orientar-se pelo número de trabalhadores da sua organização.

Secção 1

Raramente estou triste ou deprimido/a. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Sou uma pessoa alegre e bem disposta. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

A poesia pouco ou nada me diz. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Tendo a pensar o melhor acerca das pessoas. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Sou eficiente e eficaz no meu trabalho. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Sinto-me, muitas vezes, desamparado(a), desejando que alguém resolva os meus problemas por mim. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Muitas vezes, sinto-me a rebentar de energia. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Às vezes ao ler poesia e ao olhar para uma obra de arte sinto um arrepio ou uma onda de emoção. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

A minha primeira reacção é confiar nas pessoas. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Sou uma pessoa muito competente. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Raramente me sinto só ou abatido(a). *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Sou uma pessoa muito ativa. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Acho as discussões filosóficas aborrecidas. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Algumas pessoas consideram-me frio(a) e calculista. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Esforço-me por ser excelente em tudo o que faço. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Houve alturas em que experimentei ressentimento e amargura. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Sou dominador/a, cheio/a de força e combativo/a. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Não dou grande importância às coisas da arte e da beleza. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Tendo a ser descrente ou a duvidar das boas intenções dos outros. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Sou uma pessoa aplicada, conseguindo sempre realizar o meu trabalho. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo fortemente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo fortemente

Secção 2

Sinto-me confiante para lidar eficientemente com acontecimentos inesperados. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Concordo um pouco
- 4- Concordo totalmente

No geral, consigo lidar com tudo, venha o que vier. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Concordo um pouco
- 4- Concordo totalmente

Se aplicar o esforço necessário, consigo resolver a maioria dos problemas. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Concordo um pouco
- 4- Concordo totalmente

Secção 3

Geralmente, não me rio muito ou brinco com outras pessoas. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Não preciso de me esforçar muito para fazer com que as outras pessoas se riem. Pareço uma pessoa naturalmente bem-humorada. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Rio e brinco muito com os meus amigos. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Normalmente não gosto de contar piadas ou de divertir as pessoas. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Gosto de fazer com que as pessoas se riam. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Se me sinto deprimido/a, normalmente consigo animar-me através do humor. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Mesmo quando estou sozinho/a, frequentemente divirto-me com os absurdos da vida. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Se estou chateado/a ou infeliz, geralmente tento pensar em algo engraçado sobre a situação para me sentir melhor. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

A minha visão bem-humorada da vida impede-me de ficar muito chateado/a ou deprimido/a com as coisas. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Se estou sozinho/a e me sinto infeliz, faço um esforço para pensar em algo engraçado para me animar. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Da minha experiência, pensar sobre os aspetos divertidos de uma situação é uma forma eficaz de lidar com os problemas. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Secção 4

Acredito que sou um(a) trabalhador(a) eficaz. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Estou feliz com a qualidade dos resultados do meu trabalho. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

A minha chefia acredita que sou um(a) trabalhador(a) eficiente *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Os meus colegas acreditam que sou um(a) trabalhador(a) muito produtivo(a) *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Discordo
- 4- Não concordo nem discordo
- 5- Concordo
- 6- Concordo um pouco
- 7- Concordo totalmente

Secção 5

Mantenho-me nesta organização porque sinto que tenho poucas oportunidades noutras organizações. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2- Não se aplica
- 3- Aplica-se muito pouco
- 4- Aplica-se alguma coisa
- 5- Aplica-se bastante
- 6- Aplica-se muito
- 7- A afirmação aplica-se completamente a mim

Sinto que existe uma forte ligação afectiva entre mim e a minha organização. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2- Não se aplica
- 3- Aplica-se muito pouco
- 4- Aplica-se alguma coisa
- 5- Aplica-se bastante
- 6- Aplica-se muito
- 7- A afirmação aplica-se completamente a mim

Tenho uma forte ligação de simpatia por esta organização. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2- Não se aplica
- 3- Aplica-se muito pouco
- 4- Aplica-se alguma coisa
- 5- Aplica-se bastante
- 6- Aplica-se muito
- 7- A afirmação aplica-se completamente a mim

Importo-me realmente com o destino da minha organização. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2- Não se aplica
- 3- Aplica-se muito pouco
- 4- Aplica-se alguma coisa
- 5- Aplica-se bastante
- 6- Aplica-se muito
- 7- A afirmação aplica-se completamente a mim

Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2- Não se aplica
- 3- Aplica-se muito pouco
- 4- Aplica-se alguma coisa
- 5- Aplica-se bastante
- 6- Aplica-se muito
- 7- A afirmação aplica-se completamente a mim

Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra organização. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2- Não se aplica
- 3- Aplica-se muito pouco
- 4- Aplica-se alguma coisa
- 5- Aplica-se bastante
- 6- Aplica-se muito
- 7- A afirmação aplica-se completamente a mim

Não abandono esta organização devido às perdas que me prejudicariam. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2- Não se aplica
- 3- Aplica-se muito pouco
- 4- Aplica-se alguma coisa
- 5- Aplica-se bastante
- 6- Aplica-se muito
- 7- A afirmação aplica-se completamente a mim

Sinto-me “parte da família” da minha organização. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2- Não se aplica
- 3- Aplica-se muito pouco
- 4- Aplica-se alguma coisa
- 5- Aplica-se bastante
- 6- Aplica-se muito
- 7- A afirmação aplica-se completamente a mim

Continuo nesta organização porque, se saísse, teria que fazer grandes sacrifícios pessoais. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2- Não se aplica
- 3- Aplica-se muito pouco
- 4- Aplica-se alguma coisa
- 5- Aplica-se bastante
- 6- Aplica-se muito
- 7- A afirmação aplica-se completamente a mim

Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2- Não se aplica
- 3- Aplica-se muito pouco
- 4- Aplica-se alguma coisa
- 5- Aplica-se bastante
- 6- Aplica-se muito
- 7- A afirmação aplica-se completamente a mim

Secção 6

Há dias em que me sinto cansado/a antes mesmo de chegar ao trabalho. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

Depois do trabalho, preciso de mais tempo para relaxar e sentir-me melhor do que precisava antigamente. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

Consigo aguentar bem a pressão do meu trabalho. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

Durante o meu trabalho, muitas vezes sinto-me emocionalmente esgotado/a. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

Depois do trabalho, tenho energia suficiente para as minhas atividades de lazer. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

Depois do trabalho sinto-me cansado/a e sem energia. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

Quando trabalho, geralmente sinto-me com energia. *

Por favor, selecione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

Secção 7

Sinto-me cheio/a de energia no meu trabalho. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 0- Nunca
- 1- Quase nunca (algumas vezes por ano ou menos)
- 2- Raramente (uma vez por mês ou menos)
- 3- Às vezes (algumas vezes por mês)
- 4- Frequentemente (uma vez por semana)
- 5- Quase sempre (algumas vezes por semana)
- 6- Sempre (todos os dias)

Sinto-me com força e vigor no meu trabalho. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 0- Nunca
- 1- Quase nunca (algumas vezes por ano ou menos)
- 2- Raramente (uma vez por mês ou menos)
- 3- Às vezes (algumas vezes por mês)
- 4- Frequentemente (uma vez por semana)
- 5- Quase sempre (algumas vezes por semana)
- 6- Sempre (todos os dias)

Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 0- Nunca
- 1- Quase nunca (algumas vezes por ano ou menos)
- 2- Raramente (uma vez por mês ou menos)
- 3- Às vezes (algumas vezes por mês)
- 4- Frequentemente (uma vez por semana)
- 5- Quase sempre (algumas vezes por semana)
- 6- Sempre (todos os dias)

Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 0- Nunca
- 1- Quase nunca (algumas vezes por ano ou menos)
- 2- Raramente (uma vez por mês ou menos)
- 3- Às vezes (algumas vezes por mês)
- 4- Frequentemente (uma vez por semana)
- 5- Quase sempre (algumas vezes por semana)
- 6- Sempre (todos os dias)

O meu trabalho inspira-me. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 0- Nunca
- 1- Quase nunca (algumas vezes por ano ou menos)
- 2- Raramente (uma vez por mês ou menos)
- 3- Às vezes (algumas vezes por mês)
- 4- Frequentemente (uma vez por semana)
- 5- Quase sempre (algumas vezes por semana)
- 6- Sempre (todos os dias)

Tenho orgulho no trabalho que realizo. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 0- Nunca
- 1- Quase nunca (algumas vezes por ano ou menos)
- 2- Raramente (uma vez por mês ou menos)
- 3- Às vezes (algumas vezes por mês)
- 4- Frequentemente (uma vez por semana)
- 5- Quase sempre (algumas vezes por semana)
- 6- Sempre (todos os dias)

Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido/a no trabalho. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 0- Nunca
- 1- Quase nunca (algumas vezes por ano ou menos)
- 2- Raramente (uma vez por mês ou menos)
- 3- Às vezes (algumas vezes por mês)
- 4- Frequentemente (uma vez por semana)
- 5- Quase sempre (algumas vezes por semana)
- 6- Sempre (todos os dias)

Fico absorvido/a com o meu trabalho. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 0- Nunca
- 1- Quase nunca (algumas vezes por ano ou menos)
- 2- Raramente (uma vez por mês ou menos)
- 3- Às vezes (algumas vezes por mês)
- 4- Frequentemente (uma vez por semana)
- 5- Quase sempre (algumas vezes por semana)
- 6- Sempre (todos os dias)

Sinto-me tão empolgado/a, que me deixo levar quando estou a trabalhar. *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 0- Nunca
- 1- Quase nunca (algumas vezes por ano ou menos)
- 2- Raramente (uma vez por mês ou menos)
- 3- Às vezes (algumas vezes por mês)
- 4- Frequentemente (uma vez por semana)
- 5- Quase sempre (algumas vezes por semana)
- 6- Sempre (todos os dias)

A equipa de investigação agradece o seu contributo 😊

04.04.2024 – 23:59

Submeter o seu inquérito

Obrigado por ter concluído este inquérito.