

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS**

ALLANA MATOS DE ANDRADE

**TRAÇOS DE PERSONALIDADE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO
COMO ANTECEDENTES DE ESTILOS DE HUMOR**

**VITÓRIA
2015**

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS**

ALLANA MATOS DE ANDRADE

**TRAÇOS DE PERSONALIDADE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO
COMO ANTECEDENTES DE ESTILOS DE HUMOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araújo

**VITÓRIA
2015**

ALLANA MATOS DE ANDRADE

**TRAÇOS DE PERSONALIDADE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO
COMO ANTECEDENTES DE ESTILOS DE HUMOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração, na área de concentração de Gestão de Pessoas.

Aprovada em 06 de Abril de 2015.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. BRUNO FELIX VON BORELL DE ARAUJO
Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia
e Finanças (FUCAPE)
Orientador

Prof. Dr. EMERSON WAGNER MAINARDES
Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia
e Finanças (FUCAPE)

Prof.^a Dra. MARIA LUISA MENDES TEIXEIRA
Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM)

Dedico esse trabalho a Deus e
à minha família.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à Deus por iluminar o meu caminho e me fortalecer nos momentos de fraqueza.

Agradeço à minha família, em especial ao meu marido Eduardo e ao meu filho Antony pelo apoio, incentivo e compreensão nos momentos de ausência.

Agradeço ao meu orientador, professor Dr. Bruno Felix Von Borell de Araújo, pela dedicação, disponibilidade e excelente direcionamento na construção desse estudo.

Agradeço também aos meus colegas de turma, em especial às minhas amigas Izabel e Mauricéia, pela companhia nas madrugadas de segundas-feiras e pelo apoio, incentivo e colaboração durante o curso.

Aos professores da FUCAPE, agradeço pelos conhecimentos valiosos compartilhados durante o curso.

Agradeço também aos meus parentes e amigos que colaboraram, incentivaram-me e compreenderam meus momentos de ausência para a realização dessa conquista.

Agradeço ao Instituto Federal do Espírito Santo (IFES) – Campus Colatina, por conceder meu afastamento e permitir minha dedicação à realização desse mestrado.

E, por fim, agradeço à Faculdade Castelo Branco por permitir a aplicação dessa pesquisa em seu campus.

RESUMO

Esta pesquisa analisou as relações entre os traços de Personalidade e a Satisfação no Trabalho em cada Estilo de Humor do indivíduo no ambiente de trabalho. Os instrumentos utilizados para mensuração dos constructos foram os questionários validados Humor Styles Questionnaire (HSQ) de Martin et al. (2003), Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (IGFP-5) de Andrade (2008) e a escala de Satisfação no Trabalho proposta por Price e Mueller (1981). Foram obtidas 728 respostas válidas e esses dados foram submetidos a análises das propriedades psicométricas (validade convergente, discriminante e confiabilidade) para verificar a validade do modelo de mensuração. Em seguida, as relações hipotetizadas neste estudo foram testadas utilizando a Modelagem de Equações Estruturais com estimação por Mínimos Quadrados Parciais através do Software SmartPLS 2.0. Os resultados mostraram que o humor não é exclusivo de um perfil específico e que os traços de personalidade podem refletir formas diferentes de expressar o humor. O estudo mostrou que a Satisfação no Trabalho pode promover a expressão do Estilo de Humor Autopromovedor e que indivíduos satisfeitos tendem a usar menos o Estilo de Humor Agressivo no ambiente de trabalho. De modo geral, os resultados revelaram que o Humor pode ser influenciado também por características ambientais, pelo contexto em que a pessoa se situa, demonstrando que as diferenças nos Estilos de Humor dos indivíduos não são somente reflexos de características individuais. O estudo apresenta algumas limitações e sugestões para pesquisas futuras e para a prática.

Palavras-chave: Estilos de humor. Personalidade. Satisfação no trabalho. Humor no ambiente de trabalho. Equações estruturais.

ABSTRACT

This research examined the relationship between the Personality traits and the Job Satisfaction in each Humor Style of the individual in the workplace. The instruments used to measure the constructs were validated questionnaires, Humor Styles Questionnaire (HSQ) of Martin et al. (2003), Big Five Inventory (IGFP-5) of Andrade (2008) and the Job Satisfaction scale proposed by Price and Mueller (1981). 728 valid responses were obtained and these data were submitted to the analysis of the psychometric properties (converging validity, discriminating and reliability) to check the validity of the measurement model. Then the hypothesized relationships in this study were tested using Structural Equation Modeling with the estimation by Partial Least Squares through the SmartPLS 2.0 Software. The results showed that the humor is not exclusive to a specific profile and personality traits may reflect different ways of expressing the humor. The study showed that the Job Satisfaction can promote the expression of Self-enhancing Humor Style and satisfied individuals tend to use less Aggressive Humor Style on the workplace. Overall, the results revealed that humor can also be influenced by environmental characteristics, the context in which the person is located, indicating that the differences in the humor styles individuals are not only reflections of individual characteristics. The study has some limitations and suggestions for future research and for practice.

Key Words: Humor styles. Personality. Job satisfaction. Humor in the workplace. Structural equations.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de Estilos de Humor	13
Figura 2 - Coeficiente de caminho entre o traço de Extroversão e os Estilos de Humor.	30
Figura 3 - Coeficiente de caminho entre o traço de Neuroticismo e os Estilos de Humor.	31
Figura 4 - Coeficiente de caminho entre o traço de Amabilidade e os Estilos de Humor.	32
Figura 5 - Coeficiente de caminho entre o traço de Conscienciosidade e os Estilos de Humor.	34
Figura 6 - Coeficiente de caminho entre o traço de Abertura à experiência e os Estilos de Humor.	35
Figura 7 - Coeficiente de caminho entre o traço de Satisfação no Trabalho e os Estilos de Humor.	36
Figura 8 - Síntese das hipóteses não rejeitadas.	38

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 ESTILOS DE HUMOR NO TRABALHO	12
2.2. ANTECEDENTES DO HUMOR	16
2.2.1 Personalidade – Modelo Big Five	16
2.2.2 Satisfação no Trabalho	19
3 METODOLOGIA	22
3.1 AMOSTRA	23
3.2 COLETA DE DADOS	23
3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS	24
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	25
4.1 DADOS DEMOGRÁFICOS	25
4.2 ANÁLISES PRELIMINARES	26
4.3 ANÁLISE DO MODELO DE MENSURAÇÃO	26
4.4 ANÁLISE DO MODELO ESTRUTURAL	29
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	42
ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA	45
ANEXO B – DESCRIÇÃO DOS INDICADORES	49

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

As organizações têm procurado formas de obter melhores resultados através da gestão de pessoas, e compreender o papel multifuncional do humor nas organizações pode contribuir para uma gestão eficaz de pessoal (ROMERO e CRUTHIRDS, 2006). O humor é um elemento de interação humana que desempenha um papel importante para a comunicação interpessoal, ajudando as pessoas a socializar (MARTINEAU, 1972), facilitando as interações interpessoais e reduzindo a distância social entre elas (GRAHAM, 1995). O uso adequado do humor no ambiente de trabalho pode fornecer benefícios para as organizações, reduzindo o estresse, aumentando a coesão do grupo, melhorando a comunicação, estimulando a criatividade, a construção da cultura organizacional (ROMERO e CRUTHIRDS, 2006), e o desempenho (ROMERO e ARENDT, 2011), além dos efeitos sobre os resultados pessoais dos indivíduos.

A importância do humor para as interações sociais e bem-estar pessoal estimulou a crescente pesquisa nesta área e, mais recentemente, com foco no ambiente de trabalho. Estudos anteriores têm abordado estilos de humor relativamente benignos e benevolentes (humor positivo) e potencialmente prejudiciais (humor negativo) tanto para o indivíduo (intrapessoal) quanto para o relacionamento com os outros (interpessoal) e têm se concentrado em analisar os consequentes desses estilos de humor, considerando seus diferentes efeitos sobre a autoestima, criatividade, satisfação com a vida, desempenho, comprometimento organizacional, socialização, cooperação de equipe, cultura organizacional, estresse, tensão dos empregados, ansiedade e burnout (KAZARIAN e MARTIN, 2004; ROMERO e

CRUTHIRDS, 2006; VERNON, 2007; VERNON et al., 2009; ROMERO e ARENDT, 2011; MESMER-MAGNUS et al., 2012; HUO et al., 2012). Um grupo mais escasso de estudo tem se concentrado em analisar os fatores antecedentes do humor no trabalho, como a personalidade (MARTIN et al., 2003; VERNON et al., 2008; GREENGROSS e MILLER 2009; VESELKA et al., 2010) e as diferenças de poder (DUNBAR et a., 2012).

Os recorrentes achados de relação positiva entre o humor no trabalho e variáveis indicadoras de satisfatório desempenho de pessoas, como os encontrados por Holmes (2007), Romero e Cruthirds (2006), Romero e Arendt (2011), Wood et al. (2011) e Mesmer-Magnus et al. (2012) revelam o humor como uma variável desejável no ambiente de trabalho em geral. No entanto, pouco se sabe se esta é uma variável que o indivíduo traz consigo por aspectos de personalidade ou se pode ser desenvolvido por elementos contextuais, como um ambiente agradável de trabalho. Sendo assim, é possível que os diferentes traços de personalidade e a satisfação do indivíduo no trabalho sejam preditores de diferentes estilos de humor. Dessa forma, é proposto o seguinte problema de pesquisa: A personalidade e a satisfação no trabalho estão associadas a diferentes estilos de humor nas organizações?

Buscando responder essa pergunta, o objetivo desta pesquisa é analisar as relações entre traços de personalidade e satisfação no trabalho em cada estilo de humor do indivíduo no ambiente de trabalho. Para tanto, foi feita uma pesquisa de natureza quantitativa com corte transversal e do tipo descritiva com dados primários. Os instrumentos utilizados para o levantamento dos dados foram os questionários validados Humor Styles Questionnaire (HSQ) de Martin et al. (2003), Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (IGFP-5) de Andrade (2008) e a escala de Satisfação no Trabalho proposta por Price e Mueller (1981). Hipóteses foram

formuladas e as relações entre as variáveis foram analisadas por meio de Modelagem de Equações Estruturais com o software SmartPLS 2.0.

Este estudo contribui para o avanço das pesquisas sobre o humor no ambiente de trabalho, já que se concentra em identificar a etiologia dos estilos de humor, através da análise das associações dos diferentes traços de personalidade, que são características do comportamento humano relativamente estáveis, e de satisfação no trabalho, que é uma característica sob influência do contexto em que uma pessoa se situa, no uso de determinados estilos de humor. Identificar os fatores que conduzem à expressão dos diferentes estilos de humor contribui para a gestão de pessoas das organizações selecionar indivíduos com o perfil adequado e desenvolver, ou modificar, fatores externos que possam estimular o uso de estilos de humor benéficos capazes de contribuir para o alcance de objetivos organizacionais.

Este trabalho está estruturado da seguinte forma: além desta introdução, no referencial teórico apresentam-se os estilos de humor propostos por Martin et al. (2003) e as hipóteses que associam os traços de personalidade e a satisfação no trabalho com os diferentes estilos de humor; em seguida, descreve-se a metodologia adotada para a realização do estudo; logo após, o resultado da análise dos dados são expostos e discutidos; e por fim, foram apresentadas as conclusões da pesquisa.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ESTILOS DE HUMOR NO TRABALHO

Diversas teorias de humor têm sido abordadas por filósofos e teóricos ao longo dos séculos, desde Platão e Aristóteles até, mais recentemente, Freud (MARTIN, 1998). Grande parte da pesquisa antes da década de 1970 possui foco nas diferenças individuais de apreciação do humor (MARTIN, 1998). Desde o início da década de 1980, parte desta investigação ampliou o foco para as formas de expressar, criar e apreciar o humor e centrou-se sobre os seus potenciais efeitos benéficos sobre a saúde física, psicossocial e bem-estar (LEFCOURT et al., 1997; MARTIN, 1998; LEFCOURT, 2001; MARTIN, 2001). Como o humor também ajuda as pessoas a socializar (MARTINEAU, 1972), e facilita as interações interpessoais reduzindo a distância social entre elas (GRAHAM, 1995), pesquisas recentes têm se concentrado em analisar esse fenômeno no ambiente de trabalho (ROMERO e CRUTHIRDS, 2006; ROMERO e ARENDT, 2011; WOOD et al., 2011; HUO et al., 2012; MESMER-MAGNUS et al., 2012).

O humor no trabalho foi definido por Romero e Cruthirds (2006) como comunicações divertidas capazes de produzir emoções positivas e cognições do indivíduo, grupo ou organização. O senso de humor pode propiciar aos indivíduos benefícios na saúde, uma vez que ele atua como um importante mecanismo de defesa para lidar com o estresse (MARTIN e LEFCOURT, 1983; LEFCOURT, DAVIDSON, PRKACHIN, e MILLS, 1997; KUIPER et al., 1993). O uso do humor na comunicação também traz outros benefícios, sendo capaz de despertar emoções positivas que

aumentam a escuta, compreensão e aceitação de mensagens (GREATBATCH e CLARK, 2002).

Apesar da evidência dos efeitos benéficos do humor, há indícios de que ele também pode ser usado de forma a trazer prejuízos a quem o utiliza. Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray, e Weir (2003) propuseram também formas de humor que podem ser prejudiciais, e sugeriram que os estilos de humor poderiam ser definidos usando duas dimensões primárias. A primeira dimensão deste modelo envolve o uso do humor como uma forma de influenciar as concepções de um indivíduo a respeito de si (intrapessoal), ou de melhorar os relacionamentos com os outros (interpessoal). A segunda dimensão neste modelo determina se o humor é relativamente benigno e benevolente (positivo), ou potencialmente prejudicial para si ou para os relacionamentos com os outros (negativo). Conforme apresentado na Figura 1, após diferentes combinações destas duas dimensões, Martin et al. (2003) propuseram quatro estilos de humor: Autopromovedor, Afiliativo, Autodepreciativo, Agressivo.

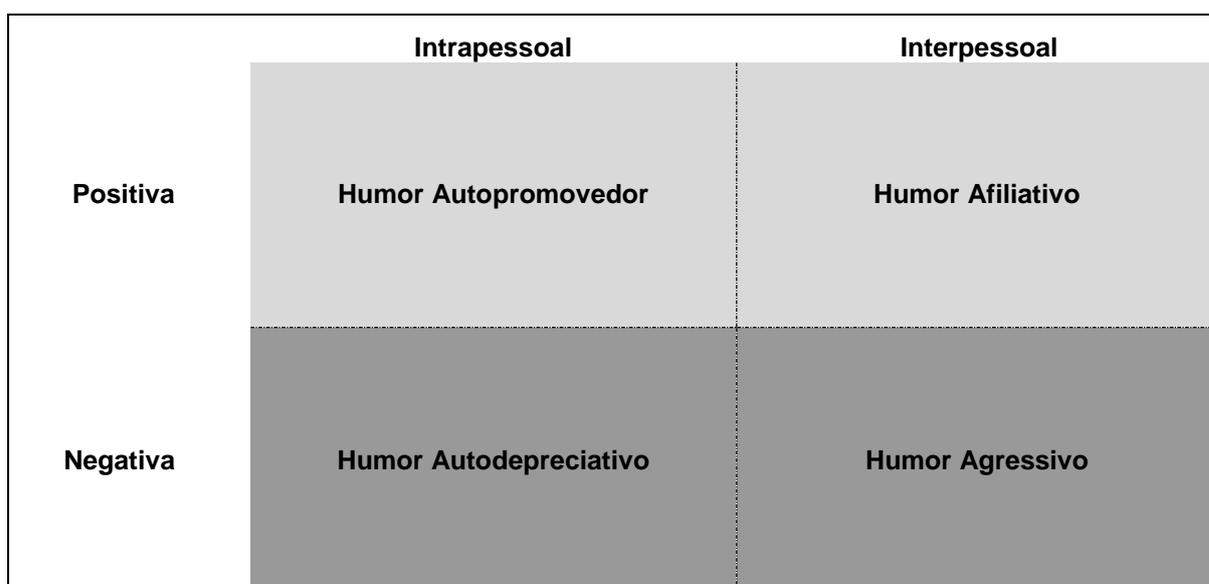


Figura 1 - Modelo de Estilos de Humor

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Martin et al., (2003)

O estilo de Humor **Autopromovedor** envolve uma perspectiva bem-humorada da vida, uma tendência a frequentemente ser divertido com as dificuldades da vida mesmo sob condições de estresse de uma forma que é tolerante e não prejudicial para os outros (MARTIN et al., 2003). Os indivíduos com altos níveis neste estilo de humor parecem ser alegres, otimistas e possuir autoestima elevada (Martin et al., 2003). Pesquisas anteriores têm mostrado esse estilo de humor positivamente correlacionado com autoestima, satisfação no trabalho, e desempenho, e negativamente correlacionado com a depressão e ansiedade (KAZARIAN e MARTIN, 2004; VERNON et al., 2009; JOVANOVIC, 2011; ROMERO e ARENDT, 2011).

O Humor **Afiliativo** é usado por pessoas que tendem a dizer coisas engraçadas, contar piadas, e a se envolver espontaneamente em brincadeiras para divertir os outros, para facilitar as relações e reduzir as tensões interpessoais (LEFCOURT, 2001). Os indivíduos com altos níveis neste estilo de humor parecem ser alegres, emocionalmente estáveis, e preocupados com os outros (Martin et al., 2003). Esse estilo tem-se mostrado positivamente relacionado com sociabilidade, satisfação com os colegas de trabalho, cooperação de equipe, comprometimento organizacional e negativamente correlacionado com stress, solidão e ansiedade interpessoal (KAZARIAN e MARTIN, 2004; VERNON et al., 2009; ROMERO e ARENDT, 2011).

O Humor **Autodepreciativo** refere-se ao uso do humor para divertir os outros, fazendo ou dizendo coisas engraçadas em detrimento próprio, como meio de se tornar agradável ou ganhar aprovação através da difamação do eu e repressão das próprias necessidades emocionais (MARTIN et al., 2003). Os indivíduos com altos níveis neste estilo de humor parecem possuir uma baixa autoestima e mau humor (MARTIN et al., 2003). Esse estilo mostrou possuir correlações positivas com timidez, solidão,

depressão e ansiedade, e negativas com a autoestima e cooperação de equipe (KUIPER et al., 2004; HAMPES, 2005, 2006; VERNON, et al., 2009; ROMERO e ARENDT, 2011).

O Humor **Agressivo** refere-se a usos hostis de humor, envolvendo sarcasmo, provocação e depreciação como forma de menosprezar os outros sem levar em conta o seu impacto, que são capazes de ferir ou alienar os outros (Martin et al., 2003). O uso de humor agressivo pode constituir um fator de estresse no local de trabalho, que induz a problemas de saúde mental e comportamentais entre os funcionários (RICHMAN, FLAHERTY, e ROSPENDA, 1996). Pesquisas anteriores têm mostrado esse estilo de humor positivamente correlacionado com tensão e autoestima, e negativamente correlacionado com seriedade, bem-estar, satisfação com os colegas e comprometimento organizacional (MARTIN et al., 2003; VERNON, et al., 2009; ROMERO e ARENDT, 2011; HUO, LAM e CHEN, 2012; MCCOSKER e MORAN, 2012).

Apesar dos estilos de humor serem distintos, Mesmer-Magnus et al. (2012) destacam que eles não são necessariamente mutuamente exclusivos, podendo existir uma comunicação bem-humorada com efeitos de mais de um estilo. Martin et al. (2003) também alertam para um possível grau de sobreposição entre os estilos de humor. Assim, por exemplo, formas relativamente benignas de humor afiliativo podem, muitas vezes, envolver algum grau de menosprezo, depreciação, como quando grupos de amigos se divertem em detrimento de outros grupos externos (humor negro).

A importância do humor para a saúde física, psicossocial e bem-estar pessoal estimulou a crescente pesquisa nesta área e com foco, mais recentemente, para o ambiente de trabalho. Vários estudos têm se concentrado em analisar os efeitos

desses estilos humor, avaliando sua relação com autoestima, criatividade, satisfação com a vida, desempenho, comprometimento organizacional, socialização, cooperação de equipe, cultura organizacional, estresse, solidão, ansiedade e burnout (KAZARIAN e MARTIN, 2004; HAMPES, 2005; ROMERO e CRUTHIRDS, 2006; VERNON et al., 2009; JOVANOVIC, 2011; ROMERO e ARENDT, 2011; MESMER-MAGNUS et al., 2012). Contudo, poucos estudos têm se concentrado em analisar a etiologia desses estilos de humor.

2.2. ANTECEDENTES DO HUMOR

Ao se discutir o humor no ambiente de trabalho como uma variável de obtenção desejável, surge o interesse por explicar quais seriam os fatores que conduzem à expressão dos diferentes estilos de humor. Na literatura, discute-se se o estilo de humor pode ser influenciado pelo contexto em que uma pessoa se situa, ou se ele é predominantemente fruto de características individuais independentes do contexto. Neste estudo, pretende-se avaliar a relação entre os estilos de humor com uma variável de caráter individual (personalidade) e outra na esfera contextual que pode ser desenvolvida e modificada no ambiente de trabalho (satisfação no trabalho).

2.2.1 Personalidade – Modelo Big Five

Os traços de personalidade do modelo Big Five têm sido usados como antecedentes em alguns estudos dos tipos de humor (MARTIN et al., 2003; GREENGROSS e MILLER, 2009; VERNON et al., 2008; GALLOWAY, 2010). No entanto, nota-se uma necessidade de melhor compreender as diferenças individuais dos estilos de humor propostos por Martin et al. (2003) a partir dos cinco fatores de personalidade.

Extroversão. O traço de Extroversão corresponde ao grau de sociabilidade de um indivíduo. É caracterizado por otimismo, sociável, extrovertido, entusiasmado, ativo. Klein e Kuiper (2006) indicam que tanto os estilos positivos quanto os estilos negativos de humor podem ajudar um indivíduo a ganhar aceitação em um grupo, o que implica em seu nível de sociabilidade. Assim, é possível que indivíduos com traço de personalidade de Extroversão utilizem tanto estilos positivos de humor (Autopromovedor e Afiliativo) quanto os estilos negativos (Autodepreciativo e Agressivo). Desta forma, propõe-se que:

H1: *Extroversão está positivamente associado com o Humor Autopromovedor (H1a), o Humor Afiliativo (H1b), o Humor Agressivo (H1c) e o Humor Autodepreciativo (H1d).*

Neuroticismo. O Neuroticismo refere-se à emoções negativas. Indivíduos com altos traços de Neuroticismo são caracterizados por ansiedade, depressão, impulsividade, hostilidade. Os estilos de humor Autopromovedor e Afiliativo foram positivamente correlacionados com indicadores de saúde mental positiva e com o bem-estar psicológico, enquanto os estilos de humores negativos foram potencialmente prejudiciais ao bem-estar psicológico (Martin et al., 2003). Dessa forma, atitudes e comportamentos hostis parecem estar positivamente associados com a utilização de humor Autodepreciativo e Agressivo. Sendo assim, sugere-se que:

H2: *Neuroticismo está negativamente associado com o Humor Autopromovedor (H2a) e com o Humor Afiliativo (H2b) e positivamente associado com o Humor Agressivo (H2c) e com o Humor Autodepreciativo (H2d).*

Amabilidade. A Amabilidade refere-se a atitudes e comportamentos socialmente agradáveis. Indivíduos com esse traço de personalidade tendem a ser generosos, calorosos, agradáveis, prestativos. Kuiper et al. (2004) verificou que os

indivíduos que tendem a usar formas negativas de humor relatam uma menor capacidade para dar apoio emocional para os outros. Então, é razoável interpretar que indivíduos com altos níveis de Amabilidade sejam negativamente correlacionados com esses estilos de humor e positivamente correlacionados com os estilos positivos de humor. Sendo assim, hipotetiza-se que:

H3: *Amabilidade está positivamente associado com o Humor Autopromovedor (H3a) e com o Humor Afiliativo (H3b) e negativamente associado com o Humor Agressivo (H3c) e com o Humor Autodepreciativo (H3d).*

Conscienciosidade. A Conscienciosidade representa o grau de organização, controle e motivação para alcançar objetivos. Os indivíduos com altos traços de Conscienciosidade tendem a ser organizados, perseverantes, confiáveis, decididos e responsáveis. O humor é definido como comunicações divertidas capazes de aliviar o clima e descontrair o ambiente (ROMERO e CRUTHIRDS, 2006). Como os indivíduos com alto grau de Conscienciosidade tendem a ser responsáveis e determinados, é razoável interpretar que indivíduos com atitudes e comportamentos orientados a objetivos sejam negativamente correlacionados com estilos de humor. Dessa forma, sugere-se que:

H4: *Conscienciosidade está negativamente associado com o Humor Autopromovedor (H4a), o Humor Afiliativo (H4b), o Humor Agressivo (H4c) e o Humor Autodepreciativo (H4d).*

Abertura à experiência. A Abertura à experiência refere-se a comportamentos exploratórios. Os indivíduos com altos traços dessa dimensão são criativos, curiosos, cultos e inteligentes. Romero e Cruthirds (2006) argumentam que o humor promove abertura para novas ideias. Holmes (2007) propõe que o humor aumenta a criatividade na resolução de problemas; isto leva a assumir que possivelmente indivíduos com

traço de Abertura à experiência utilizem tanto estilos positivos de humor (Autopromovedor e Afiliativo) quanto os estilos negativos (Autodepreciativo e Agressivo). Sendo assim, propõe-se que:

H5: *Abertura à experiência está positivamente associado com o Humor Autopromovedor (H5a), Humor Afiliativo (H5b), Humor Agressivo (H5c) e Humor Autodepreciativo (H5d).*

Embora os estilos de humor possam ser diferentes sob influência dos traços de personalidade é também possível que características ambientais produzam diferenças importantes entre os estilos de humor dos indivíduos. Desta forma, a seguir apresenta-se a hipótese que associa os tipos de humor a uma variável sobre a qual as organizações possuem maior controle: a satisfação no trabalho.

2.2.2 Satisfação no trabalho

A Satisfação no Trabalho é um estado subjetivo variando de pessoa para pessoa, e também ao longo do tempo. Para Locke (1969) a satisfação no trabalho é um estado emocional que resulta da avaliação que o indivíduo tem sobre o seu trabalho ou da realização de seus valores relacionados ao trabalho, sendo uma emoção positiva de bem-estar. O uso de estilos positivos de humor também é associado a emoções positivas e é visto como benéfico ao bem estar, enquanto estilos negativos de humor são potencialmente prejudiciais (MARTIN et al., 2003). Dessa forma, é possível que indivíduos satisfeitos utilizem mais os estilos Autopromovedor e Afiliativo, e menos os estilos Agressivo e Autodepreciativo. Sendo assim, sugere-se que:

H6: *A Satisfação no Trabalho está positivamente associada com o Humor Autopromovedor (H6a) e com o Humor Afiliativo (H6b), e negativamente associada com o Humor Agressivo (H6c) e com o Humor Autodepreciativo (H6d).*

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo proposto de analisar as relações entre traços de Personalidade e Satisfação no Trabalho em cada estilo de humor do indivíduo realizou-se uma pesquisa de natureza quantitativa com corte transversal e do tipo descritiva. A pesquisa quantitativa é uma forma de testar teorias objetivas, verificando a relação entre as variáveis que são medidas basicamente por instrumentos e analisadas por ferramentas estatísticas (CRESWELL, 2010). O método de pesquisa utilizado foi o Survey, visto que utilizou-se um instrumento predefinido com o intuito de emitir descrições quantitativas de uma população (Freitas et al., 2000).

Os constructos utilizados no estudo são os estilos de humor propostos por Martin et al. (2003) (Humor Autopromovedor, Humor Afiliativo, Humor Autodepreciativo e Humor Agressivo), os traços de Personalidade do modelo Big Five (Extroversão, Neuroticismo, Amabilidade, Conscienciosidade e Abertura à experiência) e a Satisfação no Trabalho. O termo constructo induz a uma ideia abstrata, a um conceito inobservável de uma característica ou atributo de um indivíduo, que não pode ser diretamente medida (HAIR Jr. et al., 2009; CRESWELL, 2010).

Os instrumentos utilizados para levantar os dados primários e mensurar esses constructos foram: Estilos de humor: foi usado o questionário validado Humor Styles Questionnaire (HSQ) de Martin et al. (2003) composto por 32 itens (8 em cada estilo de humor); Personalidade: foi empregado o Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (IGFP-5) de Andrade (2008) composto por 32 itens (8 – Extroversão, 6 – Neuroticismo, 3 – Amabilidade, 6 – Conscienciosidade, 9 – Abertura à experiência);

Satisfação no Trabalho: utilizou-se a escala de satisfação no trabalho proposta por Price e Mueller (1981) composta por 6 itens. Os instrumentos foram aplicados em uma escala de Likert de 7 pontos, com os itens variando de “Discordo totalmente” a “Concordo totalmente”. Além dos instrumentos citados, uma pesquisa demográfica foi inserida no questionário, com questões sobre gênero, idade, estado civil, tempo de atuação na empresa e nível hierárquico, para a caracterização dos respondentes. O anexo A apresenta o questionário original aplicado.

3.1 AMOSTRA

Para a seleção da amostra, optou-se pelos seguintes requisitos: deveriam ser pessoas com experiência no mercado de trabalho, não sendo necessária uma segmentação por ramo ou outra característica demográfica. A amostra foi selecionada por amostragem não-probabilística e, por conveniência, em um banco de dados de profissionais da cidade de Colatina-ES, obtido junto a uma instituição de ensino superior. Foram selecionados os indivíduos disponíveis que atendiam ao perfil desejado e capazes de oferecer as informações necessárias a um baixo custo (HAIR JR et al., 2005), agrupando, dessa forma, um suficiente número de indivíduos de diferentes organizações, representando uma diversidade de ambientes de trabalho.

3.2 COLETA DE DADOS

Com a aplicação do questionário, foram obtidas 740 respostas sendo que, após avaliação e eliminação de questionários com uma ou mais questões não respondidas, respostas repetidas, e com mais de 70% das respostas iguais, considerou-se 728 respostas válidas. O tamanho da amostra atende ao tamanho amostral mínimo exigido que deve ser, segundo Hair Jr. et al. (2005), de pelo menos cinco a dez

respondentes para cada assertiva. Os instrumentos para coleta dos dados deste estudo somam 70 assertivas, que vezes cinco, totalizam uma amostra mínima necessária de 350 respondentes. Sendo assim, o tamanho da amostra adotado atende os critérios mínimos exigidos.

3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados e verificação das hipóteses foi realizada uma análise multivariada por meio da técnica de Modelagem de Equações Estruturais com estimação por Mínimos Quadrados Parciais através do Software SmartPLS 2.0 (RINGLE; WENDE; WILL, 2005). A Modelagem de Equações Estruturais permite uma estimação apropriada das relações hipotéticas entre as variáveis dependentes e independentes simultaneamente, avaliando a contribuição de cada variável para o construto e a confiabilidade do modelo (HAIR JR. et al., 2009; CHIN, 1998). Como as variáveis inseridas no modelo desta pesquisa são latentes, a Modelagem de equações Estruturais mostrou-se como uma ferramenta de análise adequada para este caso.

Após a especificação do modelo de mensuração e do modelo de equações estruturais com base no modelo teórico proposto, análises das propriedades psicométricas (validade convergente, validade discriminante e confiabilidade) foram realizadas para verificar a validade dos construtos, ou seja, o grau em que os indicadores medidos refletem o construto (HAIR JR. et al., 2009). Posteriormente, as relações hipotetizadas entre os traços de personalidade e a satisfação no trabalho em cada estilo de humor foram testadas através da análise do modelo estrutural.

A seguir, apresentam-se os resultados obtidos através da análise dos dados coletados.

Capítulo 4

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este tópico apresenta os resultados referentes ao perfil da amostra, a avaliação do modelo de mensuração dos construtos, a avaliação do modelo estrutural com a análise das relações hipotetizadas e a discussão dos resultados.

4.1 DADOS DEMOGRÁFICOS

A caracterização dos respondentes em termos de gênero, idade, estado civil, tempo de atuação na empresa e nível hierárquico está descrita na Tabela 1.

TABELA 1 - DADOS DEMOGRÁFICOS DA PESQUISA

Perfil dos respondentes		Nº.	%
Gênero	Masculino	285	39
	Feminino	443	61
Faixa Etária	Até 20 anos	257	35
	21 a 25 anos	316	43
	26 a 30 anos	87	12
	Mais de 30 anos	68	9
Estado Civil	Solteiro (a)	615	84
	Casado (a) ou União Estável	100	14
	Divorciado (a)	13	2
Tempo na empresa	Menos de 1 ano	231	32
	1 a 3 anos	296	41
	3 a 5 anos	91	13
	5 a 10 anos	85	12
	Mais de 10 anos	25	3
Nível Hierárquico	Operacional	202	28
	Auxiliar	372	51
	Supervisor	55	8
	Gerência	74	10
	Diretoria	25	3

Fonte: Elaborado pelo autor baseado nos dados coletados

Os dados demográficos coletados indicam um predomínio de respondentes do sexo feminino, com 61% dos participantes (443 respondentes). Como a pesquisa foi aplicada em estudantes de graduação, há uma concentração da amostra de ambos os sexos na faixa etária de até 25 anos, com 78% dos respondentes (573

respondentes) e de pessoas solteiras, com 84% dos participantes (615 participantes). Apesar de a amostra coletada apresentar indivíduos de diferentes níveis hierárquicos, a maioria dos participantes (51%, 372 respondentes) atua como auxiliar no mercado de trabalho e está entre 1 a 3 anos na empresa (41%, 296 respondentes), seguido de pessoas no nível operacional, com 28% dos respondentes (202 respondentes) e que está a menos de um ano na empresa, com 32% dos participantes (231 participantes). Dessa forma, observa-se que a amostra é composta predominantemente por jovens inseridos há pouco tempo no mercado de trabalho. Apesar desta limitação, tal caracterização não os desvia dos critérios amostrais definidos para esta pesquisa.

4.2 ANÁLISES PRELIMINARES

Os indicadores dos constructos foram codificados e aqueles que representavam uma questão reversa tiveram sua escala invertida. O anexo B apresenta a descrição desses indicadores. Após análises sucessivas das cargas fatoriais, os indicadores EXT2, EXT3, EXT4, EXT7, NEU3, NEU4, CON1, CON2, ABE3, ABE4, ABE8, ABE9, STR3, STR4, HAP1, HAP6, HAP7, HAP8, HAF1, HAF3, HAF8, HAG2, HAG3, HAG4, HAG5, HAD1, HAD2, HAD4 e HAD7 foram retirados do modelo por apresentarem cargas inferiores a 0,60 em seus respectivos construtos. Apesar do indicador HAG8 possuir carga fatorial de 0,58, optou-se por não excluí-lo, já que não se distanciou muito do recomendado e para que o constructo não fosse medido por poucos indicadores.

4.3 ANÁLISE DO MODELO DE MENSURAÇÃO

O modelo de mensuração mostra a operacionalização dos construtos por meio de um conjunto de indicadores e sua análise avalia o quanto esse conjunto de

variáveis realmente representa o construto que está planejado para medir (HAIR JR. et al., 2009). A análise do modelo de mensuração desse estudo foi realizada a partir da análise das propriedades psicométricas dos construtos por meio da avaliação da **validade convergente, validade discriminante e confiabilidade**.

TABELA 2: CORRELAÇÃO E ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS LATENTES

Variável Latente de 1ª Ordem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 - Extroversão	0,75									
2 - Neuroticismo	-0,20	0,75								
3 - Amabilidade	0,35	-0,19	0,80							
4 - Conscienciosidade	0,19	-0,37	0,17	0,74						
5 - Abertura	0,39	-0,12	0,32	0,14	0,69					
6 - Satisfação no Trabalho	0,23	-0,05	0,23	0,11	0,18	0,83				
7 - Humor Autopromovedor	0,38	-0,23	0,21	0,09	0,29	0,21	0,69			
8 - Humor Afiliativo	0,49	-0,14	0,32	0,00	0,28	0,11	0,40	0,68		
9 - Humor Agressivo	0,00	0,22	-0,29	-0,31	-0,03	-0,14	-0,01	0,08	0,64	
10 - Humor Autodepreciativo	0,09	0,16	-0,06	-0,28	0,05	0,01	0,21	0,27	0,36	0,71
Média	4,98	3,91	5,40	5,01	5,34	4,98	4,60	5,78	2,50	3,35
Mediana	6,00	4,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	7,00	2,00	3,00
Desvio padrão	2,02	2,03	1,91	1,91	1,58	1,77	1,89	1,65	1,91	2,07
Variância Média Extraída - AVE	0,56	0,56	0,65	0,55	0,48	0,69	0,48	0,46	0,41	0,50
Confiabilidade Composta	0,84	0,84	0,85	0,83	0,82	0,90	0,79	0,81	0,73	0,80

Nota: Os valores apresentados em negrito na diagonal correspondem à raiz quadrada da Variância Média Extraída.

Fonte: Elaborado pelo autor baseado nos dados coletados

A **validade convergente** indica o quanto os indicadores medidos para o mesmo construto se correlacionam, e um grau de correlação alto mostra que os indicadores estão associados e medem o construto pretendido (HAIR JR. et al., 2005). Para verificar a validade convergente nesta amostra, observou-se o índice da Variância Média Extraída (AVE) que, segundo Chin (1998), deve ser superior a 50% para configurar a existência de validade convergente em um modelo. Quatro variáveis latentes (Abertura, Humor Autopromovedor, Humor Afiliativo, Humor Agressivo) apresentaram índice AVE inferior a 50%. No entanto, apesar de os índices não atenderem ao critério mínimo, eles não se distanciaram muito do recomendado,

variando entre 0,41 e 0,48. As demais variáveis atingiram o critério proposto e os resultados podem ser observados na Tabela 2.

TABELA 3: MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS

Variáveis Latentes	Indicadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 – Extroversão	EXT1	0,81	-0,13	0,27	0,09	0,31	0,17	0,31	0,44	0,03	0,09
	EXT5	0,82	-0,14	0,35	0,14	0,34	0,20	0,25	0,41	0,01	0,10
	EXT6	0,71	-0,16	0,31	0,26	0,39	0,26	0,36	0,30	-0,08	-0,02
	EXT8*	0,64	-0,19	0,10	0,10	0,12	0,04	0,23	0,31	0,03	0,11
2 - Neuroticismo	NEU1	-0,17	0,71	-0,10	-0,27	-0,01	0,00	-0,14	-0,10	0,14	0,11
	NEU2*	-0,17	0,71	-0,21	-0,19	-0,18	-0,08	-0,21	-0,06	0,19	0,14
	NEU5	-0,15	0,77	-0,11	-0,31	-0,09	-0,03	-0,20	-0,15	0,16	0,13
	NEU6	-0,12	0,81	-0,14	-0,33	-0,05	-0,02	-0,14	-0,11	0,18	0,09
3 - Amabilidade	AMA1	0,32	-0,16	0,80	0,20	0,31	0,21	0,20	0,26	-0,23	-0,03
	AMA2	0,29	-0,18	0,87	0,14	0,28	0,17	0,20	0,29	-0,23	-0,06
	AMA3	0,24	-0,11	0,74	0,08	0,18	0,18	0,10	0,21	-0,24	-0,04
4 - Conscienciosidade	CON3*	0,12	-0,25	0,05	0,73	0,08	0,01	0,00	-0,03	-0,19	-0,21
	CON4*	0,19	-0,29	0,23	0,76	0,14	0,17	0,09	-0,01	-0,26	-0,21
	CON5*	0,17	-0,29	0,07	0,77	0,10	0,07	0,05	-0,03	-0,23	-0,24
	CON6*	0,09	-0,25	0,15	0,72	0,10	0,07	0,12	0,07	-0,25	-0,17
5 - Abertura	ABE1	0,31	-0,15	0,22	0,17	0,73	0,16	0,24	0,21	-0,03	0,02
	ABE2	0,30	-0,05	0,23	0,12	0,74	0,13	0,20	0,19	-0,01	0,04
	ABE5	0,24	0,01	0,18	-0,02	0,64	0,08	0,19	0,20	0,08	0,07
	ABE6	0,16	-0,08	0,22	0,14	0,61	0,09	0,16	0,07	-0,09	-0,03
	ABE7	0,30	-0,12	0,27	0,09	0,72	0,15	0,21	0,26	-0,08	0,07
6 - Satisfação no Trabalho	STR1	0,25	-0,10	0,24	0,14	0,19	0,85	0,20	0,12	-0,12	-0,03
	STR2	0,14	0,01	0,13	0,05	0,12	0,78	0,18	0,08	-0,06	0,05
	STR5	0,22	-0,05	0,21	0,11	0,16	0,85	0,18	0,09	-0,12	0,03
	STR6	0,15	-0,01	0,18	0,07	0,13	0,86	0,13	0,06	-0,15	-0,01
7 - Humor Autopromovedor	HAP2	0,32	-0,14	0,17	0,03	0,26	0,14	0,71	0,30	0,05	0,18
	HAP3	0,20	-0,10	0,10	0,05	0,14	0,11	0,67	0,23	0,01	0,13
	HAP4	0,28	-0,25	0,11	0,10	0,19	0,18	0,70	0,27	-0,03	0,13
	HAP5	0,24	-0,14	0,22	0,08	0,19	0,15	0,69	0,30	-0,07	0,13
8 - Humor Afiliativo	HAF2	0,44	-0,10	0,17	-0,02	0,17	0,10	0,35	0,65	0,08	0,25
	HAF4	0,30	-0,09	0,26	0,03	0,19	0,08	0,28	0,70	-0,03	0,09
	HAF5*	0,31	-0,14	0,16	0,04	0,18	0,05	0,20	0,65	0,07	0,18
	HAF6	0,33	-0,05	0,28	-0,07	0,23	0,06	0,30	0,76	0,09	0,33
	HAF7*	0,21	-0,11	0,22	0,06	0,19	0,06	0,19	0,60	0,02	0,00
9 - Humor Agressivo	HAG1	-0,03	0,12	-0,21	-0,24	-0,01	-0,12	-0,02	0,04	0,68	0,23
	HAG6*	0,02	0,05	-0,13	-0,13	0,02	-0,06	0,08	0,14	0,60	0,21
	HAG7	-0,01	0,22	-0,20	-0,25	0,00	-0,12	-0,01	0,00	0,68	0,30
	HAG8*	0,02	0,14	-0,18	-0,15	-0,10	-0,03	-0,06	0,06	0,58	0,17
10 - Humor Autodepreciativo	HAD3	0,01	0,18	-0,09	-0,22	-0,01	-0,03	0,14	0,14	0,28	0,71
	HAD5	0,15	0,07	0,05	-0,16	0,13	0,11	0,28	0,35	0,25	0,73
	HAD6	0,04	0,12	-0,04	-0,24	0,01	-0,04	0,04	0,09	0,21	0,68
	HAD8	0,08	0,07	-0,08	-0,16	0,01	-0,02	0,14	0,21	0,31	0,70

Nota: As assertivas que constituem cada uma das escalas utilizadas estão no anexo B. A Tabela 3 apresenta as siglas referentes à cada assertiva das variáveis latentes de 1ª ordem. Os indicadores marcados com asterisco (*) são questões reversas e tiveram sua escala invertida (1→7; 2→6 etc.).

Fonte: Elaborado pelo autor baseado nos dados coletados

A **validade discriminante** indica o quanto os construtos medidos são diferentes entre si. Segundo Chin (1998), as cargas fatoriais mais elevadas dos indicadores em seus respectivos construtos do que em qualquer outro é um indicativo de validade discriminante. A Tabela 3 mostra que esse critério foi atendido. Outro critério para verificar esta propriedade psicométrica é observar se as correlações apresentadas entre os construtos são inferiores à raiz quadrada da Variância Média Extraída (AVE). Por esse critério, também observa-se na Tabela 2 a presença de validade discriminante.

A **confiabilidade** é uma medida de consistência interna das variáveis que representam um construto, e deve ser avaliado por meio do índice de confiabilidade composta nos estudos desenvolvidos por meio de modelagem de equações estruturais (CHIN, 1998). O critério utilizado para assumir a confiabilidade do modelo é de índices de confiabilidade composta superiores a 0,7 (CHIN, 1998). No presente estudo, conforme observado na Tabela 2, todos os construtos atenderam o critério mínimo e apresentaram confiabilidade composta superior a 0,7.

4.4 ANÁLISE DO MODELO ESTRUTURAL

O modelo estrutural representa a teoria através de um conjunto de uma ou mais relações de dependência enfatizando a natureza e magnitude da relação entre os construtos (HAIR JR. et al., 2009). As relações hipotetizadas nesse estudo entre os traços de personalidade do modelo Big Five (Extroversão, Neuroticismo, Amabilidade, Conscienciosidade, Abertura à experiência), a satisfação no trabalho e os estilos de humor (Humor Autopromovedor, Humor Afiliativo, Humor Autodepreciativo e Humor Agressivo) foram testadas e optou-se por representá-las separadamente em figuras específicas para uma melhor visualização do modelo. A Figura 2 apresenta as

relações entre o traço de personalidade de Extroversão e os quatro Estilos de Humor propostos por Martin et al. (2003).

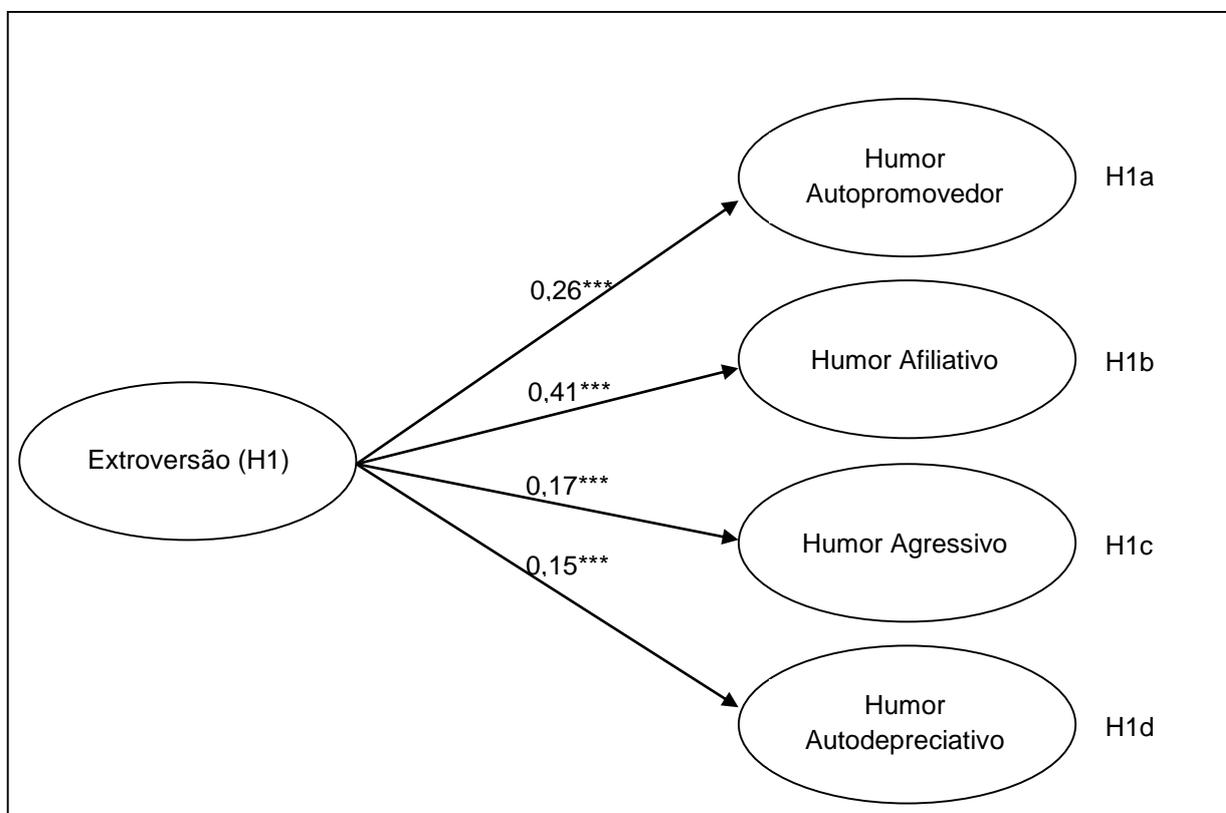


Figura 2 - Coeficiente de caminho entre o traço de Extroversão e os Estilos de Humor.

Nota: *** $p < 0,001$

Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme apresentado na Figura 2, foram encontradas relações positivas entre o traço de personalidade de Extroversão e todos os Estilos de Humor propostos por Martin et al. (2003), a um nível de significância de 0,1%, o que indica a não rejeição das hipóteses. As evidências não permitem a rejeição das hipóteses H1a e H1b que tratam da associação positiva entre o traço de Extroversão e os estilos positivos de Humor Autopromovedor e Afiliativo, a um nível de significância de 0,1%, com um coeficiente de caminho entre os construtos de 0,26 e 0,41, respectivamente. Da mesma forma, as relações positivas entre o traço de Extroversão e os estilos negativos de humor Agressivo e Autodepreciativo testadas nas hipóteses H1c e H1d, respectivamente, não foram rejeitadas.

Os resultados encontrados entre o traço de personalidade de Extroversão e os Estilos de Humor são semelhantes aos de Vernon et al. (2008), com exceção ao resultado encontrado na relação com o humor Autodepreciativo. No entanto, Gignac et al. (2014) afirma que os indivíduos extrovertidos tendem a se envolver em todos os estilos de humor e também são mais propensos a apreciar diversas formas de humor. Esse resultado permite sugerir que o uso de diferentes estilos de Humor pode indicar um maior grau de sociabilidade do indivíduo, característico do traço de Extroversão.

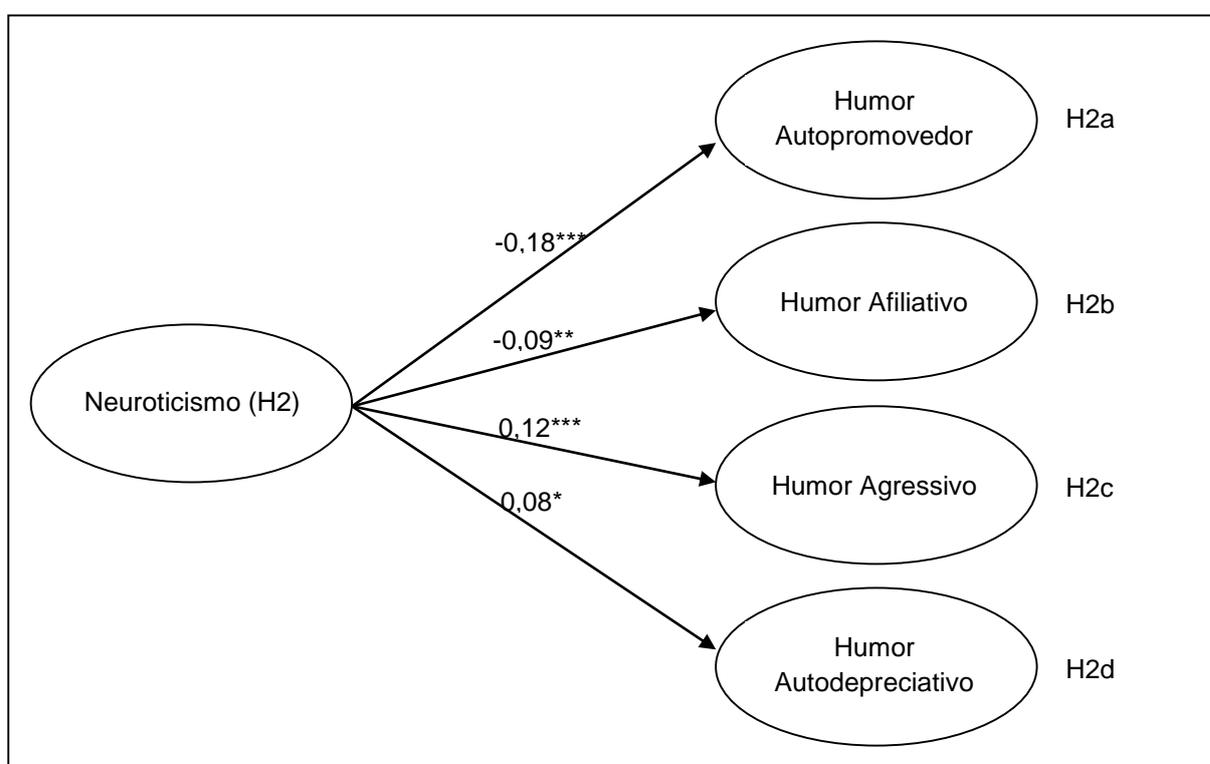


Figura 3 - Coeficiente de caminho entre o traço de Neuroticismo e os Estilos de Humor.

Nota: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$;

Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados encontrados para essa amostra também mostraram relações significativas entre o traço de personalidade de Neuroticismo e os Estilos de Humor, conforme apresentado na Figura 3. As relações hipotetizadas em H2a e H2b que associam negativamente o traço de Neuroticismo com os estilos positivos de humor (Autopromovedor e Afiliativo, respectivamente) não foram rejeitadas, a um nível de significância de 0,1% e 1%, respectivamente. Da mesma forma, as relações

hipotetizadas em H2c e H2d que associam positivamente o traço de Neuroticismo com os estilos negativos de humor (Agressivo e Autodepreciativo, respectivamente) não foram rejeitadas por apresentarem relações significantes.

Essa relação positiva entre o traço de Neuroticismo e os estilos de humor Agressivo e Autodepreciativo está em consonância com os resultados encontrados por Martin et al. (2003) e Vernon et al. (2008), bem como a relação negativa com o estilo de humor Autopromovedor. Contudo, diferentemente dos estudos anteriores, este encontrou uma relação negativa significativa também com o estilo de humor Afiliativo. Dessa forma, emoções negativas, tais como ansiedade, depressão e estresse nos indivíduos têm-se mostrado associadas aos estilos negativos de humor, enquanto emoções positivas de bem-estar estão associadas aos estilos Afiliativo e Autopromovedor.

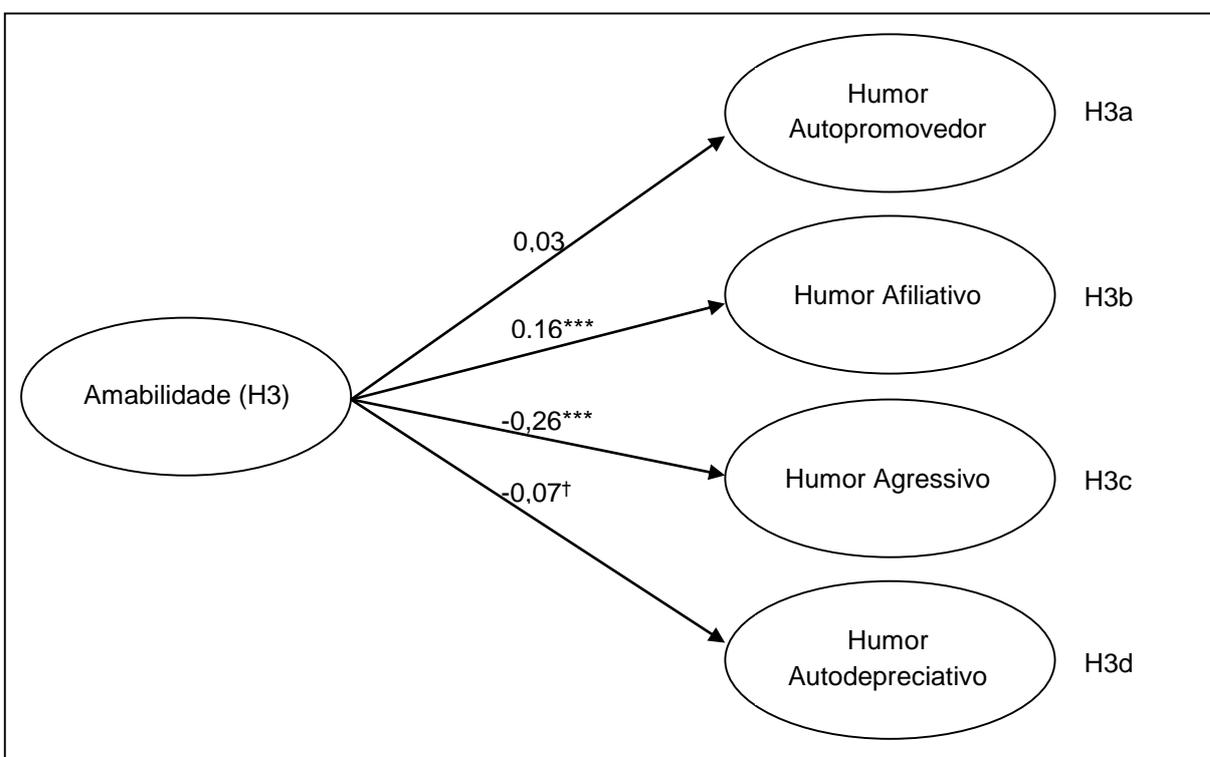


Figura 4 - Coeficiente de caminho entre o traço de Amabilidade e os Estilos de Humor.

Nota: *** $p < 0,001$; † $p < 0,1$

Fonte: Elaborado pelo autor

A hipótese 3 propôs associações entre o traço de personalidade de Amabilidade e os quatro Estilos de Humor propostos por Martin et al. (2003). É possível observar na Figura 4 que apenas a hipótese H3a que associa positivamente o traço de Amabilidade com o estilo de Humor Autopromovedor não apresentou relação significativa. A hipótese H3b, que sugere uma associação positiva entre Amabilidade e o estilo de humor Afiliativo, foi significativa a um nível de 0,1%, com um coeficiente de caminho entre os construtos de 0,16 e, portanto, não foi rejeitada. As hipóteses H3c e H3d que sugerem uma associação negativa de Amabilidade com os estilos negativos de humor Agressivo e Autodepreciativo, respectivamente, também se mostraram significantes ($p < 0,001$ e $p < 0,1$, respectivamente) e não foram rejeitadas.

Os resultados apontados nas relações entre o traço de personalidade de Amabilidade e os Estilos de Humor são semelhantes aos encontrados por Vernon et al. (2008). Entretanto, este estudo não encontrou uma associação positiva significativa entre a Amabilidade e o estilo de humor Autopromovedor, como o encontrado no estudo anterior. Comportamentos relacionados a estilos negativos de humor foram avaliados como socialmente indesejáveis e prejudiciais no estudo de Cann e Matson (2014) o que é consistente com as relações negativas encontradas entre comportamentos socialmente agradáveis dos indivíduos com traço de Amabilidade e as formas negativas de humor.

O modelo estrutural teorizado na hipótese H4, bem como os coeficientes de caminhos entre os construtos, está ilustrado na Figura 5. Contrariando a hipótese proposta, não se encontrou uma relação significativa entre o traço de personalidade de Conscienciosidade e o estilo positivo de humor Autopromovedor. A associação negativa entre o traço de Conscienciosidade e o estilo de Humor Autopromovedor,

proposto na hipótese H4a, foi rejeitada, dado que a relação encontrada entre os construtos não foi significativa. Contudo, com base nos resultados encontrados, as relações negativas existentes entre o traço de Conscienciosidade e os estilos de humor Afiliativo (hipótese H4b), Agressivo (hipótese H4c) e Autodepreciativo (hipótese H4d) se mostraram significantes ($p < 0,001$), com coeficientes de caminhos entre os construtos de -0,14, -0,23 e -0,26 respectivamente, e não foram rejeitadas.

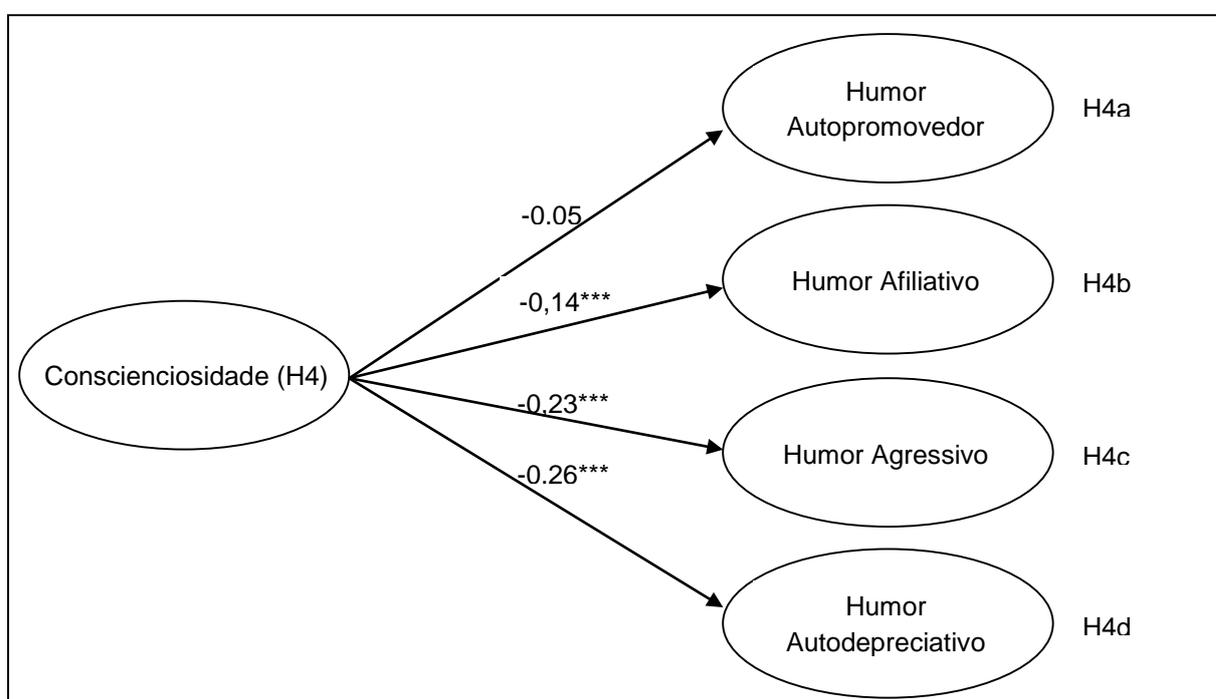


Figura 5 - Coeficiente de caminho entre o traço de Conscienciosidade e os Estilos de Humor.

Nota: *** $p < 0,001$;

Fonte: Elaborado pelo autor

O resultado acima é consistente com as pesquisas anteriores de Martin et al. (2003) e Galloway (2010) que também encontraram relações negativas significantes entre o traço de Conscienciosidade e os estilos negativos de humor Agressivo e Autodepreciativo. No entanto, apesar de encontrarem também uma relação negativa com o humor Afiliativo, eles não apresentaram essa relação significativa como a encontrada neste estudo. Os resultados permitem sugerir que indivíduos com altos traços de Conscienciosidade podem não querer se envolver em comunicações

divertidas por estas refletirem um ambiente descontraído, divertido e que podem soar como desordem para indivíduos com esse traço de personalidade.

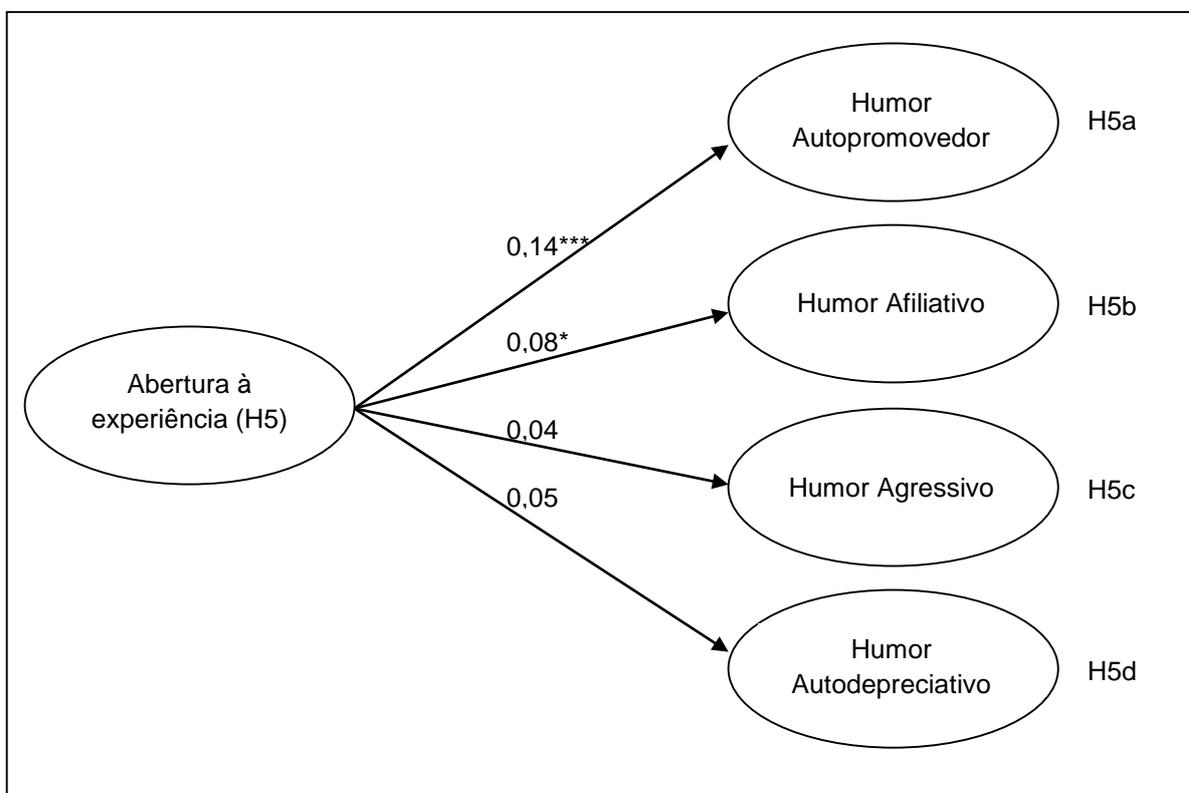


Figura 6 - Coeficiente de caminho entre o traço de Abertura à experiência e os Estilos de Humor.

Nota: *** $p < 0,001$; * $p < 0,05$;

Fonte: Elaborado pelo autor

De forma contrária ao hipotetizado, os resultados apontados na Figura 6 mostram que o traço de personalidade de Abertura à Experiência não se relacionou significativamente com nenhum estilo negativo de humor. As hipóteses sugeriram que o traço de Abertura à Experiência era positivamente associado com o Humor Agressivo (H5c) e o Humor Autodepreciativo (H5d) e, com base nos resultados encontrados, essa relação não é estatisticamente significativa, indicando a rejeição dessas hipóteses. Entretanto, os resultados apontam uma relação positiva e significativa entre o traço de Abertura à Experiência e os estilos positivos de Humor Autopromovedor ($p < 0,001$), proposto na hipótese H5a, e Afiliativo ($p < 0,05$), proposto na hipótese H5b, o que indica a não rejeição dessas hipóteses.

Diferentemente do resultado apontado no estudo de Vernon et al. (2008), este estudo não encontrou uma relação positiva significativa entre o traço de Abertura à experiência e os estilos de humor Agressivo e Autodepreciativo. Contudo, os resultados encontrados nas relações entre o traço de Abertura à experiência e os estilos positivos de humor estão em consonância com a pesquisa anterior. Romero e Cruthirds (2006) propuseram que os estilos de humor Afiliativo e Autopromovedor são as melhores escolhas para aumentar a criatividade por refletir um ambiente de trabalho aberto. O estudo de Wood et al. (2011) também destaca que o humor positivo pode facilitar as capacidades criativas dos indivíduos. Sendo assim, os resultados indicam que indivíduos inteligentes e criativos utilizam mais os estilos positivos de humor Afiliativo e Autopromovedor.

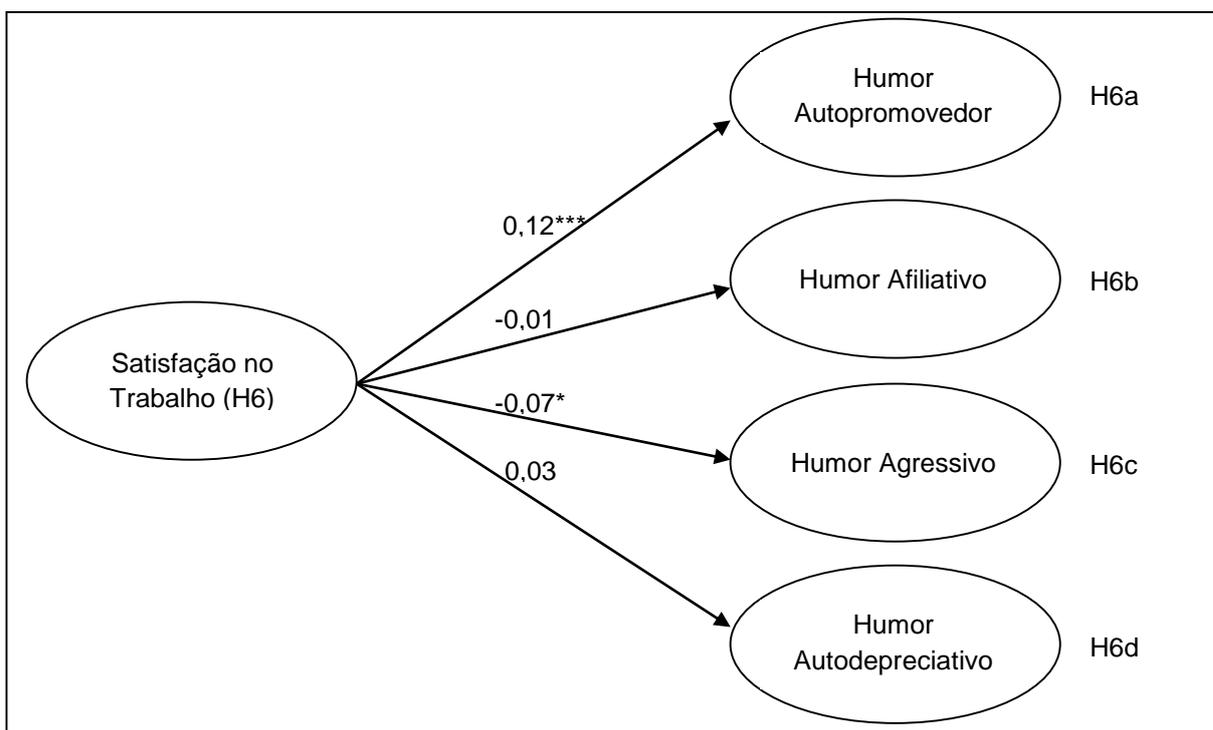


Figura 7 - Coeficiente de caminho entre o traço de Satisfação no Trabalho e os Estilos de Humor.

Nota: *** $p < 0,001$; * $p < 0,05$;

Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados ilustrados na Figura 7 mostram haver, para esta amostra, uma relação significativa entre a Satisfação no Trabalho e os Estilos de Humor

Autopromovedor e Agressivo. As hipóteses propostas de que a Satisfação no Trabalho está positivamente associada com o Humor Autopromovedor (H6a) e negativamente associada com o Humor Agressivo (H6c) não foram rejeitadas a um nível de significância de 0,1% e 5%, respectivamente. Contudo, contrariando as hipóteses sugeridas de que a Satisfação no Trabalho está positivamente associada com o Humor Afiliativo (H6b) e negativamente associada com o Humor Autodepreciativo (H6d), os resultados encontrados não apresentaram relações significantes entre esses constructos e, portanto, estas hipóteses foram rejeitadas.

Estudos anteriores têm apontado o Estilo de Humor Autopromovedor associado positivamente com coesão do grupo, comprometimento organizacional (ROMERO e ARENDT, 2011) e bem-estar (KAZARIAN e MARTIN, 2004), o que indica uma maior satisfação do indivíduo no trabalho. Por outro lado, o Humor Agressivo está associado negativamente com coesão do grupo, comprometimento organizacional e satisfação com os colegas, e positivamente com estresse (ROMERO e ARENDT, 2011), o que está em consonância com a relação negativa significativa entre a Satisfação no Trabalho e o Estilo de Humor Agressivo apontada nesse estudo. Os resultados permitem sugerir que indivíduos satisfeitos com seu trabalho expressam mais o Estilo de Humor Autopromovedor e menos o Agressivo.

A Figura 8 mostra de forma sintetizada as hipóteses que não foram rejeitadas, de forma a oferecer um panorama geral dos resultados encontrados para essa amostra. É possível observar na Figura 8 que o humor Afiliativo apresenta o maior poder explicativo do modelo ($R^2 = 22,8\%$), seguido do humor Agressivo ($R^2 = 17,0\%$), humor Autopromovedor ($R^2 = 13,7\%$) e humor Autodepreciativo ($R^2 = 10,5\%$)

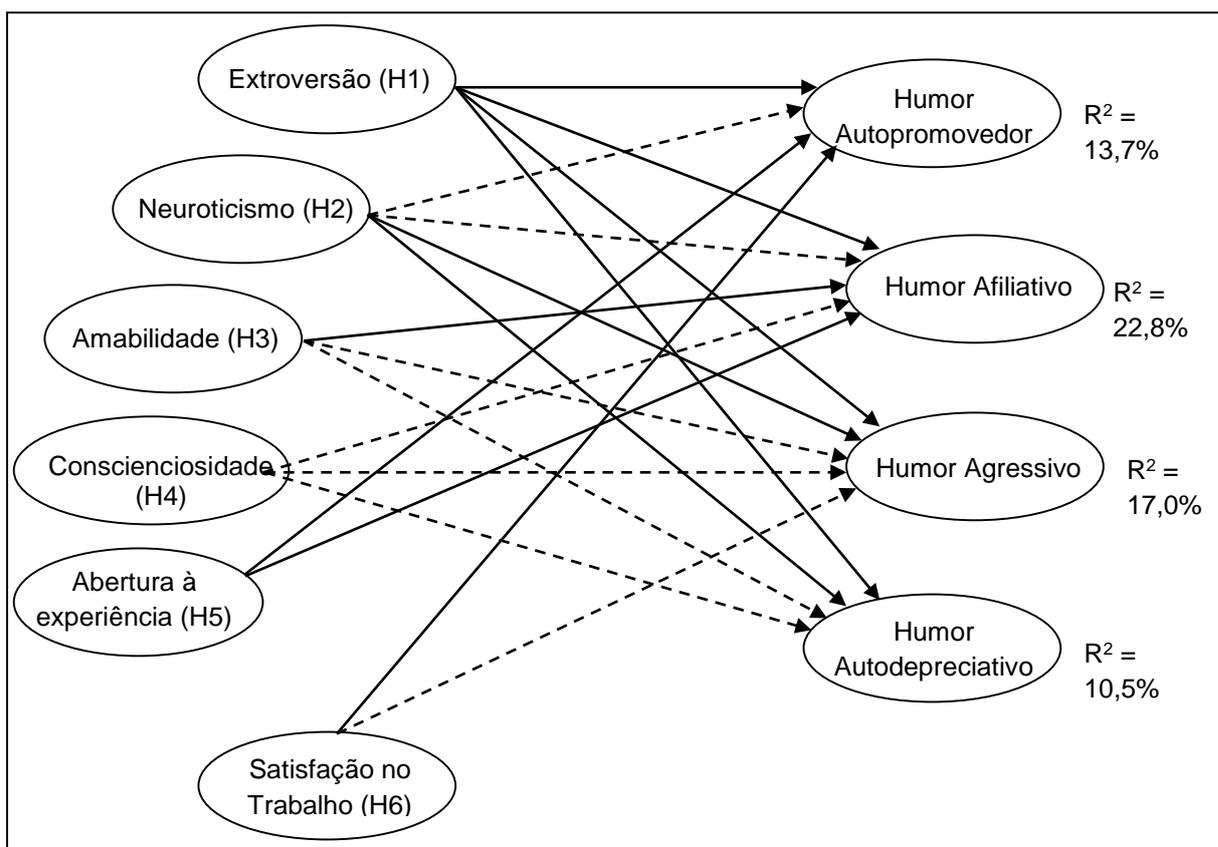


Figura 8 - Síntese das hipóteses não rejeitadas.

Nota: —————> Relação Positiva entre os constructos; - - - - -> Relação Negativa entre os constructos.

Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados revelaram um alto poder explicativo do modelo proposto. Verificou-se que 22,8% da variação do Estilo de Humor Afiliativo, 17% da variação do Estilo de Humor Agressivo e 13,7% da variação do Estilo de Humor Autopromovedor é explicada pela variação em Traços de Personalidade e Satisfação no Trabalho, o que segundo Cohen (1997) pode ser considerada entre média e grande. Apenas o Estilo de Humor Autodepreciativo teve um poder explicativo (10,5%) considerado entre pequeno e médio.

CAPÍTULO 5

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente estudo foi analisar as relações entre Personalidade e Satisfação no Trabalho em cada estilo de humor do indivíduo no ambiente de trabalho. Para isso, vinte e quatro hipóteses, associando os traços de Personalidade do modelo Big Five e a Satisfação no Trabalho com os estilos de humor propostos por Martin et al. (2003), foram testadas por meio de Modelagem de Equações Estruturais com o software SmartPLS 2.0.

Os resultados apontaram que os Estilos de Humor estão associados a diferentes traços de Personalidade indicando que o humor não é exclusivo de um determinado perfil e que diferentes características de personalidade podem refletir distintas formas de expressar o humor. Os resultados mostram ainda que a Satisfação no Trabalho pode estimular o uso do Estilo de Humor Autopromovedor com uma visão bem-humorada, mesmo em situações de estresse, e que indivíduos satisfeitos tendem a usar menos o Estilo de Humor Agressivo no ambiente de trabalho.

De forma geral, as relações significativas entre a Satisfação no Trabalho e os Estilos de Humor (Auto-Promovedor e Agressivo) sugerem que o humor não é fruto apenas de características individuais (Personalidade), mas que pode também ser influenciado por características ambientais, pelo contexto em que a pessoa se situa, demonstrando que as diferenças nos Estilos de Humor dos indivíduos não são somente reflexos de atributos pessoais. No entanto, observa-se nos resultados uma influência mais forte dos traços de Personalidade na expressão dos diferentes estilos de humor.

Em suma, sendo o Humor uma variável de obtenção desejável no ambiente de trabalho, verifica-se que tanto variáveis de caráter individual quanto as de caráter contextual são capazes de produzir diferenças importantes entre os estilos de humor dos indivíduos. Esse resultado sugere que as organizações podem desenvolver, ou modificar, características no ambiente de trabalho capazes de favorecer o uso de estilos de humor benéficos, e reduzir os prejudiciais.

Apesar das contribuições, o presente estudo possui várias limitações. A primeira é o alto número de variáveis excluídas do modelo por apresentarem cargas fatoriais inferiores ao recomendado. Neste caso, em pesquisas futuras, sugere-se utilizar outra escala ou ainda, rever a tradução desses itens. A segunda limitação é devido a Escala de Humor ser derivada do contexto da cultura americana, assim, sugere-se que estudos futuros sejam realizados para desenvolver uma Escala de Humor no Brasil.

O estudo apresenta ainda outras limitações como, por exemplo, as relações diretas de apenas uma variável de caráter individual (Personalidade) e uma na esfera contextual (Satisfação no Trabalho) com os tipos de Humor. Novas pesquisas podem tratar o efeito mediador, ou moderador, da Satisfação no Trabalho nas relações entre os traços de Personalidade e os Estilos de Humor; e podem, também, explorar outros constructos como antecedentes, de caráter individual e contextual, como, por exemplo, valores pessoais e organizacionais, para melhor definirem a etiologia dos Estilos de Humor.

Quatro variáveis latentes (Abertura à experiência, Humor Autopromovedor, Humor Afiliativo e Humor Agressivo) não apresentaram validade convergente, o que também representa uma limitação desse estudo, indicando a necessidade de novas pesquisas, com amostras diferentes, para melhor avaliarem essas variáveis. Diante

da impossibilidade de se fazerem afirmações de causalidade, devido ao corte transversal da pesquisa, sugere-se também a coleta de dados longitudinais, com o intuito de possibilitar a análise das relações causais entre os constructos.

Em termos práticos, recomenda-se aos gestores de Recursos Humanos destinarem atenção ao Humor no ambiente de trabalho, já que este representa uma ferramenta de gestão multifuncional (ROMERO e CRUTHIRDS, 2006) e que embora apresentem benefícios sobre os resultados pessoais e organizacionais, também são capazes de produzir efeitos prejudiciais.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Josemberg Moura de. **Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil**. 2008. 153 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília. 2008.

CANN, Arnie; MATSON, Chelsea. Sense of humor and social desirability: Understanding how humor styles are perceived. **Personality and Individual Differences**, v. 66, p. 176-180, 2014.

CHIN, Wynne W. **The partial least squares approach for structural equation modeling**. In: MARCOULIDES, George A. Modern methods for business research. New York: Psychology Press, 1998.

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Revised edition. New York: Academic Press, 1997.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DUNBAR, Norah E. et al. Humor use in power-differentiated interactions. **Humor: The International Journal of Humor Research**, v. 25, n. 4, p. 469-489, 2012.

FREITAS, H. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração da USP**, v.35, n.3, p.105-112, 2000.

GALLOWAY, G. Individual differences in personal humor styles: Identification of prominent patterns and their associates. **Personality and Individual Differences**, v.48, n.5, p. 563-567, 2010.

GIGNAC, Gilles E. et al. Emotional intelligence as a unique predictor of individual differences in humour styles and humour appreciation. **Personality and Individual Differences**, v. 56, p. 34-39, 2014.

GRAHAM, E. E. The involvement of sense of humor in the development of social relationships. **Communication Reports**, v. 8, n. 2, p.158-169, 1995.

GREATBATCH, D., CLARK, T. Laughing with the gurus. **Business Strategy Review**, v.13, n.3, p. 10–18, 2002.

GREENGROSS, Gil; MILLER, Geoffrey F. The Big Five personality traits of professional comedians compared to amateur comedians, comedy writers, and college students. **Personality and Individual Differences**, v. 47, n. 2, p. 79-83, 2009.

HAIR JR, Joseph F. et al. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR JR, Joseph; BLACK, William C.; BABIN, Barry B.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronaldo L. **Análise Multivariada de Dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAMPES, W. P. Correlations between humor styles and loneliness. **Psychological Reports**, v.96, p. 747-750, 2005.

HAMPES, W. P. The relation between humor styles and shyness. **Humor: The International Journal of Humor Research**, v.19, n.2, p. 179-187, 2006.

HOLMES, Janet. Making humour work: Creativity on the job. **Applied Linguistics**, v. 28, n.4, p.518-537, 2007.

HUO, Yuanyuan; LAM, Wing; CHEN, Ziguang. Am I the Only One This Supervisor is Laughing at? Effects of Aggressive Humor on Employee Strain and Addictive Behaviors. **Personnel Psychology**, v. 65, n. 4, p. 859-885, 2012.

JOVANOVIC, Veljko. Do humor styles matter in the relationship between personality and subjective well-being?. **Scandinavian journal of psychology**, v. 52, n. 5, p. 502-507, 2011.

KAZARIAN, Shahe S.; MARTIN, Rod A. Humour styles, personality, and well-being among Lebanese university students. **European Journal of Personality**, v. 18, n. 3, p. 209-219, 2004.

KLEIN, Dana N.; KUIPER, Nicholas A. Humor styles, peer relationships, and bullying in middle childhood. **Humor: International Journal of Humor Research**, v. 19, n. 4, p. 383-404, 2006.

KUIPER, Nicolas A.; MARTIN, Rod A.; OLINGER, L. Joan. Coping humour, stress, and cognitive appraisals. **Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement**, v. 25, n. 1, p. 81, 1993.

KUIPER, N. A.; GRIMSHAW, M., LEITE, C., KIRSH, G. Humor is not always the best medicine: Specific components of sense of humor and psychological well-being. **Humor: International Journal of Humor Research**, v.17, p. 135–168, 2004.

LEFCOURT, Herbert M. **Humor: The psychology of living buoyantly**. New York: Kluwer Academic Publishers, 2001.

LEFCOURT, H. M., DAVIDSON, K., PRKACHIN, K. M., MILLS, D. E. Humor as a stress moderator in the prediction of blood pressure obtained during five stressful tasks. **Journal of Research in Personality**, v. 31, n. 4, p. 523-542, 1997.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction?. **Organizational Behaviour Human Performance**. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MARTIN, Rod A.; LEFCOURT, Herbert M. Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. **Journal of personality and social psychology**, v. 45, n. 6, p. 1313-1324, 1983.

- MARTIN, Rod A. et al. Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. **Journal of research in personality**, v. 37, n. 1, p. 48-75, 2003.
- MARTIN, Rod A. Approaches to the sense of humor: A historical review. **The sense of humor: Explorations of a personality characteristic**, p. 15-60, 1998.
- MARTIN, Rod A. Humor, laughter, and physical health: methodological issues and research findings. **Psychological bulletin**, v. 127, n. 4, p. 504, 2001.
- MARTINEAU, William H. A model of the social functions of humor. **The psychology of humor**. New York: Academic Press, p. 101-125, 1972.
- MCCOSKER, Bernadette; MORAN, Carmen C. Differential effects of self-esteem and interpersonal competence on humor styles. **Psychology research and behavior management**, v. 5, p. 143-150, 2012.
- MESMER-MAGNUS, Jessica; GLEW, David J.; VISWESVARAN, Chockalingam. A meta-analysis of positive humor in the workplace. **Journal of Managerial Psychology**, v. 27, n. 2, p. 155-190, 2012.
- RICHMAN, Judith A.; FLAHERTY, Joseph A.; ROSPENDA, Kathleen M. Perceived workplace harassment experiences and problem drinking among physicians: Broadening the stress/alienation paradigm. **Addiction**, v. 91, n. 3, p. 391-403, 1996.
- RINGLE, C.; WENDE, S.; WILL, A. **SmartPLS 2.0**, 2005. Disponível em: <http://www.smartpls.de>. Acesso em: 04 set. 2014.
- ROMERO, Eric J.; ARENDT, Lucy A. VARIABLE EFFECTS OF HUMOR STYLES ON ORGANIZATIONAL OUTCOMES 1. **Psychological reports**, v. 108, n. 2, p. 649-659, 2011.
- ROMERO, Eric J.; CRUTHIRDS, Kevin W. The use of humor in the workplace. **The Academy of Management Perspectives**, v. 20, n. 2, p. 58-69, 2006.
- VERNON, Philip A. et al. A behavioral genetic investigation of humor styles and their correlations with the Big-5 personality dimensions. **Personality and Individual Differences**, v. 44, n. 5, p. 1116-1125, 2008.
- VERNON, Philip A. et al. Genetic and environmental correlations between trait emotional intelligence and humor styles. **Journal of Individual Differences**, v. 30, n. 3, p. 130, 2009.
- VESELKA, Livia et al. A behavioral genetic study of relationships between humor styles and the six HEXACO personality factors. **Europe's Journal of Psychology**, v. 6, n. 3, p. 9-33, 2010.
- WOOD, Robert E.; BECKMANN, Nadin; ROSSITER, John R. Management humor Asset or liability?. **Organizational Psychology Review**, v. 1, n. 4, p. 316-338, 2011.

>>> Abaixo estão as perguntas sociodemográficas destinadas à caracterização dos respondentes <<<

SEXO:

- Masculino Feminino

IDADE: _____

ESTADO CIVIL:

- Solteiro(a) Divorciado(a) Casado(a) ou União Estável Viúvo(a)

ESTUDANTE DO CURSO:

- Administração Ciências Contábeis Direito Geografia História
 Letras Pedagogia Tecnologia em Marketing

QUAL O RAMO DE ATUAÇÃO DA INSTITUIÇÃO NA QUAL VOCÊ PENSOU PARA RESPONDER ESTE QUESTIONÁRIO?

- Produtos de consumo, Varejo Finanças, Seguro, Imobiliário Tecnologia da informação Energia, Utilitários, Mineração Máquinas, Construção naval, Fabricação, Aeroespacial Construção, engenharia Serviços
 Transporte
 Farmacêuticos, Dispositivos médicos, Saúde Produtos químicos, Agricultura
 Outros: _____

TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA EM QUE PENSOU PARA RESPONDER O QUESTIONÁRIO:

- Menos de 1 ano 1 a 3 anos 3 a 5 anos 5 a 10 anos Mais de 10 anos

NÍVEL HIERÁQUICO:

- Diretoria Gerência Supervisor Auxiliar Operacional

Agradeço a participação!

ANEXO B – DESCRIÇÃO DOS INDICADORES

Variáveis Latentes	Indicadores
Extroversão	EXT1 - É conversador, comunicativo.
	EXT2 - É assertivo, não teme expressar o que sente.
	EXT3 - É reservado. *
	EXT4 - É, às vezes, tímido, inibido.*
	EXT5 - É sociável, extrovertido.
	EXT6 - É cheio de energia.
	EXT7 - Gera muito entusiasmo.
	EXT8 - Tende a ser quieto, calado.*
Neuroticismo	NEU1 - É temperamental, muda de humor facilmente.
	NEU2 - É emocionalmente estável, não se altera facilmente.*
	NEU3 - É relaxado, controla bem o estresse.*
	NEU4 - Mantém-se calmo nas situações tensas.*
	NEU5 - Fica tenso com frequência.
	NEU6 - Fica nervoso facilmente.
Amabilidade	AMA1 - Gosta de cooperar com os outros.
	AMA2 - É prestativo e ajuda os outros.
	AMA3 - É amável, tem consideração pelos outros.
Conscienciosidade	CON1 - É minucioso, detalhista no trabalho.
	CON2 - Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho.
	CON3 - Pode ser um tanto descuidado.*
	CON4 - Tende a ser preguiçoso.*
	CON5 - É facilmente distraído.*
	CON6 - Tende a ser desorganizado.*
Abertura à Experiência	ABE1 - É original, tem sempre novas idéias.
	ABE2 - É inventivo, criativo.
	ABE3 - Valoriza o artístico, o estético.
	ABE4 - É curioso sobre muitas coisas diferentes.
	ABE5 - Tem uma imaginação fértil.
	ABE6 - É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas.
	ABE7 - Gosta de refletir, brincar com as idéias.
	ABE8 - Tem poucos interesses artísticos.*
	ABE9 - É sofisticado em artes, música ou literatura.
Satisfação no Trabalho	STR1 - Eu encontro alegria real no meu trabalho.
	STR2 - Eu gosto mais do meu trabalho do que as pessoas em geral gostam do trabalho delas.
	STR3 - Raramente eu fico entediado com o meu trabalho.
	STR4 - Eu não levaria em consideração uma troca de emprego.
	STR5 - Na maioria dos dias, eu estou entusiasmado com o meu trabalho.
	STR6 - Eu me sinto bem satisfeito com o meu trabalho.

Humor Autopromovedor	<p>HAP1 - Se eu estou me sentindo deprimido, eu geralmente consigo me alegrar usando o humor.</p> <p>HAP2 - Mesmo quando eu estou sozinho, eu, geralmente, me divirto com as adversidades da vida.</p> <p>HAP3 - Se me sinto chateado ou triste, frequentemente tento pensar em alguma coisa engraçada acerca da situação para me fazer sentir melhor.</p> <p>HAP4 - A minha perspectiva humorista da vida me impede de ficar excessivamente chateado ou deprimido sobre as coisas.</p> <p>HAP5 - Se eu estou sozinho e me sentindo infeliz, eu faço um esforço para pensar em algo engraçado para me animar.</p> <p>HAP6 - Se estou me sentindo triste ou chateado, eu costumo perder meu senso de humor.*</p> <p>HAP7 - Eu acredito que pensar em algum aspecto divertido de uma situação, muitas vezes é uma maneira muito eficaz de lidar com os problemas.</p> <p>HAP8 - Eu não preciso estar com outras pessoas para me sentir divertido – frequentemente consigo encontrar coisas que me fazem rir mesmo quando estou sozinho.</p>
Humor Afiliativo	<p>HAF1 - Eu normalmente não rio nem brinco muito com outras pessoas.*</p> <p>HAF2 - Eu não tenho que me esforçar muito para fazer outras pessoas rirem - Eu pareço ser uma pessoa naturalmente bem-humorada.</p> <p>HAF3 - Eu raramente faço outras pessoas rirem contando histórias engraçadas sobre mim mesmo.*</p> <p>HAF4 - Eu rio e brinco muito com meus amigos mais próximos.</p> <p>HAF5 - Eu, normalmente, não gosto de contar piadas ou divertir as pessoas.*</p> <p>HAF6 - Eu gosto de fazer as pessoas rirem.</p> <p>HAF7 - Eu não costumo brincar com meus amigos.*</p> <p>HAF8 - Normalmente, eu não consigo pensar em coisas engraçadas para dizer quando estou com outras pessoas.*</p>
Humor Agressivo	<p>HAG1 - Se alguém comete um erro, eu, geralmente, vou debochar dele por causa disso.</p> <p>HAG2 - As pessoas nunca se sentem ofendidas ou magoadas pelo meu senso de humor.*</p> <p>HAG3 - Ao contar piadas ou dizer coisas engraçadas, eu normalmente não fico muito preocupado em como as outras pessoas vão reagir.</p> <p>HAG4 - Não gosto quando alguém usa o humor como forma de criticar ou denegrir.*</p> <p>HAG5 - Às vezes eu penso em algo que é tão engraçado que eu não consigo parar de dizer, mesmo que isso não seja apropriado para a situação.</p> <p>HAG6 - Eu nunca zombo de outras pessoas, mesmo que todos os meus amigos estejam fazendo isso.*</p> <p>HAG7 - Se não gosto de alguém, muitas vezes eu uso o humor ou a provocação para denegri-lo.</p> <p>HAG8 - Mesmo se algo é realmente engraçado para mim, eu não rio nem faço piada se alguém puder ficar ofendido com isso.*</p>
Humor Autodepreciativo	<p>HAD1 - Eu deixo as pessoas rirem de mim ou se divertirem à minha custa mais do que eu deveria.</p> <p>HAD2 - Frequentemente me deprecio de forma humorada para fazer a minha família ou amigos rirem.</p> <p>HAD3 - Frequentemente tento fazer com que os outros gostem de mim ou me aceitem, dizendo alguma coisa engraçada sobre as minhas próprias fraquezas, erros, ou defeitos.</p>

HAD4 - Eu não costumo dizer coisas engraçadas que me depreciem. *

HAD5 - Eu geralmente faço brincadeiras comigo mesmo quando faço piadas ou tento ser engraçado.

HAD6 - Quando eu estou com meus amigos ou família, muitas vezes pareço ser o alvo das piadas.

HAD7 - Se eu estou com problemas ou me sinto infeliz, frequentemente eu disfarço fazendo piadas, para que nem os meus amigos mais íntimos percebam como eu realmente me sinto.

HAD8 - Deixar os outros rirem de mim é a minha maneira de manter minha família e amigos de bom humor.

Nota: Os indicadores marcados com asterisco (*) são questões reversas e tiveram sua escala invertida (1→7; 2→6 etc.)