

ISCTE  IUL
Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações: a sua influência nos
comportamentos de cooperação

Petra Carolina Gouveia da Silva

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Patrícia Paula Lourenço Arriaga, Professora Auxiliar,

ISCTE-IUL

Co-orientador:

Professor Doutor Henrique Manuel Caetano Duarte, Professor Auxiliar,

ISCTE-IUL

Outubro, 2018

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações: a sua influência nos
comportamentos de cooperação

Petra Carolina Gouveia da Silva

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Patrícia Paula Lourenço Arriaga, Professora Auxiliar,

ISCTE-IUL – Instituto Universitário de Lisboa

Co-orientador:

Professor Doutor Henrique Manuel Caetano Duarte, Professor Auxiliar,

ISCTE-IUL – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2018

Agradecimentos

“Todas as vitórias ocultam uma abdicação”

(Simone de Beauvoir)

Esta dissertação significa a conclusão de um longo percurso académico, cinco anos, que certamente mudaram e melhoraram completamente a pessoa que sou hoje. Foi uma longa viagem, é certo, onde me deparei com uma diversidade de estímulos estonteante, desde a variedade de desafios impostos, aos obstáculos que surgiram, às alegrias e lágrimas derramadas interiormente. Durante qualquer caminhada está subjacente uma abdicação, um estabelecimento de prioridades que, no meu caso, levaram à abdicação de diversos aspetos na minha vida pessoal, mas apesar de todas as adversidades sentidas, no final não podemos esquecer-nos de quem nunca se esqueceu de nós, no qual só posso agradecer às pessoas extraordinárias que nunca me deixaram cair.

Agradeço aos meus orientadores, à Prof.^a Dr.^a. Patrícia Arriaga e ao Prof.^o Dr.^o. Henrique Duarte pelo conhecimento transmitido, pela disponibilidade prestada, pela sinceridade e, sobretudo, pela paciência que demonstraram durante esta jornada.

Um agradecimento especial aos meus pais pela educação e transmissão de valores, pelo apoio incondicional. Obrigada por me permitirem sonhar, mesmo quando não concordaram completamente com as minhas decisões, sempre as respeitaram, o que possibilitou o alcance de mais uma etapa. Mesmo longe, estiveram sempre perto. A conclusão desta longa jornada não foi apenas uma vitória minha, mas sim nossa.

Obrigada aos meus companheiros de faculdade, Sandra e Diogo, por todo o suporte demonstrado nos momentos mais difíceis, por todos os conselhos e críticas construtivas que me permitiram crescer e, sobretudo, pela nossa união que tanto nos caracteriza.

Um agradecimento especial à Beatriz pela amizade demonstrada ao longo dos últimos 10 anos. Pelo crescimento, pela empatia e apoio nos momentos agradáveis. Às minhas colegas de casa, Andreia e Adriana, por me acolherem e por me permitir compreender que a família somos nós que a escolhemos. Aos meus colegas de faculdade, Mariana e Gonçalo, pela compreensão, por todas as sessões de estudo falhadas, pelos cafés ao final de tarde e pela troca de conhecimentos.

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Agradeço ainda a outros tantos amigos, cujo os nomes não foram aqui mencionados, amigos esses que permaneceram ao meu lado durante esta etapa e que desempenharam um papel crucial nesta caminhada e, sobretudo, na minha vida.

Resumo

O contexto organizacional é um meio dinâmico e propício à ocorrência de eventos afetivos, sobretudo de emoções como o medo e o orgulho. Este estudo aborda os componentes da teoria dos eventos afetivos que defende que as emoções ocorridas em contexto laboral influenciam o comportamento dos colaboradores, sobretudo no seu desempenho individual/grupal, compromisso e satisfação laboral, que interferem na ambição de permanecer ou se desvincular de uma organização. No presente estudo, pretendemos compreender de que forma as emoções (medo e orgulho) desencadeadas por eventos afetivos em contexto organizacional influenciam os comportamentos de cooperação. Oitenta e cinco participantes foram distribuídos aleatoriamente para uma de três condições, na qual foram solicitados a recordar um evento afetivo que tenha desencadeado um estado emocional intenso de medo, ou orgulho ou, no caso do grupo de controlo, recordar um evento neutro, que, em seguida, descreveram o mais detalhadamente possível. As emoções foram desencadeadas por indução emocional e a cooperação foi medida através do dilema do prisioneiro. Os resultados deste estudo demonstraram que os participantes do relato do orgulho cooperaram em menor escala, comparativamente aos participantes do grupo do medo e do grupo de controlo, com expectativas mais negativas face à resposta do adversário. Em suma, podemos evidenciar que a indução emocional do medo/orgulho influenciam o processo de tomada de decisão no dilema do prisioneiro, demonstrando níveis de comportamentos cooperativos diferenciados.

Palavras-chave: *Eventos afetivos; Emoções; Indução emocional; Cooperação; Dilema do prisioneiro; Expetativas*

Abstract

Organizational culture is a dynamic environment that thrives with affective events, mainly emotions such as fear and pride. This being, theory of affective events states that emotions influence behaviors and attitudes of organizational individuals', mainly through individual/group performance, commitment and work satisfaction, which determines the decision of remaining or disassociate from an organization. In the present study, we aim to study how emotions (fear and pride) in organizational culture, consequence of affective event, influence behaviors of cooperation. 85 individuals' sample were recruited and distributed for one of three conditions, in which they were asked to recall an affective event that may have unleashed an intense emotional state of fear or pride, and in the case of group control, a neutral event, followed by a detailed description. Cooperation was measured using prisoner's dilemma. The results show that pride experimental group cooperate in a smaller scale, compared with fear experimental group or control group, with more negative expectations towards opponent response. In summary, we demonstrate that emotional induction of fear or pride influence the decision-making process with different cooperative levels.

Key-words: *Affective events; Emotions; Emotional induction; Cooperation; Prisoner's dilemma; Expectations*

Índice

Introdução	1
CAPÍTULO I: Enquadramento teórico	3
Emoções em Contexto Laboral.....	3
A especificidade das emoções de medo e do orgulho	4
Teoria dos eventos afetivos	10
Cooperação e o Dilema do Prisioneiro	14
Expetativas face ao oponente	18
CAPÍTULO II: Método	23
2.1 Participantes.....	23
2.2 Desenho	25
2.3 Medidas.....	25
2.5 Procedimento	31
CAPÍTULO III: Resultados	33
CAPÍTULO IV: Discussão	38
Limitações do estudo	45
Conclusão	47
Referências	49
Anexo A- Consentimento Informado.....	64
Anexo B - Indução emocional do Medo	65
Anexo C - Indução emocional do Orgulho	66
Anexo D - Indução da ausência emocional (condição de controlo).....	67
Anexo E – Questionário Completo	68

Índice de tabelas

Tabela 1. Matriz do dilema do prisioneiro.....	16
Tabela 2. Comparação das características sociodemográficas nos grupos de medo, orgulho e controlo.....	24
Tabela 3. Comparação da idade, meses de trabalho e supervisão nas três condições....	25
Tabela 4. Correlações entre os atributos disposicionais	31
Tabela 5. Comparações entre os grupos com relação ao afeto negativo, positivo, orgulho e medo.....	33
Tabela 6. Comparação dos grupos de medo, orgulho e controlo em relação à decisão cooperativa	35
Tabela 7. Comparação entre grupos de orgulho, medo e de controlo em relação às expetativas.....	35
Tabela 8. Comparação entre os grupos de orgulho, medo e de controlo em relação aos atributos disposicionais.....	36

Introdução

No final do século XX, as organizações compreenderam a relevância e a influência das emoções e dos estados emocionais no comportamento organizacional. Este fenómeno foi denominado por revolução afetiva. Desta feita, estas evidências desencadearam um investimento crescente no estudo dos processos emocionais recorrentes em contexto laboral (Brief & Weiss, 2002; Ashkanasy & Dorris, 2017).

Para uma compressão mais detalhada do impacto dos eventos afetivos neste contexto específico, destacamos a teoria dos eventos afetivos (AET) que procura compreender o modo como as emoções ocorrem em contexto laboral (Weiss & Cropanzano, 1996), a interação social entre colegas, o comprometimento no trabalho e a satisfação laboral (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller & Hulin, 2017). A satisfação laboral depende da gestão emocional realizada, quer pelos próprios indivíduos quer pelas suas chefias, sendo que este acompanhamento é fundamental para prevenir a falta de comprometimento com a organização e, conseqüentemente, a ocorrência de comportamentos contraprodutivos, os quais prejudicam o bom funcionamento da organização (Frost, 2003).

As emoções determinam o processo de tomada de decisão, de forma positiva ou negativa (Keltner & Lerner, 2010). Assim, a literatura tem-se centrado na compreensão da cooperação humana em dilemas sociais, uma vez que estes dilemas envolvem decisões económicas o que, maioritariamente, apela ao lado mais competitivo entre os indivíduos, ao invés da adoção de comportamentos cooperativos (Van Lange, Joireman, Parks & Van Dijk, 2013). Os dilemas sociais consistem numa interação social de interdependência que acarretam um conflito de interesses pessoais e coletivos (Dawes, 1980; Balliet & Van Lange, 2013). Mais concretamente, o dilema do prisioneiro é considerado uma representação abstrata, mas fiável do enigma da cooperação, sobretudo para o estudo dos “traidores” em dilemas sociais (Liu, Li, Wang, Zhao & Hang, 2018). Além disso, as expectativas do comportamento dos adversários em situações interdependentes são essenciais, na medida em que são capazes de condicionar a decisão do indivíduo no dilema social que permitem o alcance da cooperação mútua e a evitação da traição do oponente (Holmes, 2002).

Na presente investigação foram avaliadas duas emoções distintas: o medo e o orgulho. O medo consiste numa emoção básica (Damásio, 2000), enquanto que o orgulho é considerado como uma emoção discreta, associada a comportamentos pró-sociais

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações (Michie, 2009). Assim sendo, os participantes foram submetidos a um processo de indução emocional, através da recordação de um evento afetivo referente a uma das condições em estudo (medo/orgulho ou ausência emocional), no qual o objetivo seria a descrição detalhada desse evento. Posto isto, solicitamos aos participantes que tomassem uma decisão face ao negócio apresentado e que perspetivassem a decisão esperada por parte dos indivíduos face à possível resposta do seu adversário (neste caso, empresa concorrente). Isto porque, é pretendido compreender o impacto da indução emocional das emoções de medo, de orgulho ou de ausência emocional no comportamento cooperativo e, se esta indução emocional influencia, de modo distinto, os comportamentos de cooperação demonstrados em contexto organizacional.

Assim, revela-se, de extrema importância, compreender os fenómenos ocorridos em contexto organizacional, principalmente, os eventos afetivos que afetam o funcionamento das organizações (Robert & Wilbanks, 2012). Atualmente, no mundo organizacional os comportamentos de interajuda e de cooperação são atitudes essenciais para colmatar a instabilidade do ambiente externo, no qual num determinado projeto existem diversos intervenientes, regidos por uma interdependência ao redor das funções de todos os membros (Kabat-Farr & Cortina, 2017), tal como na situação hipotética apresentada aos participantes deste estudo. Então, o dilema do prisioneiro consiste num método capaz de avaliar estes comportamentos, ajustados aos problemas existentes no quotidiano do contexto laboral. Além disso, os estudos atuais neste dilema baseiam-se, maioritariamente, no dilema do prisioneiro iterado (várias jogadas) para avaliar a cooperação. Contudo, este tipo de dilema permite mais facilmente prever o comportamento do oponente, contrariamente ao dilema do prisioneiro clássico que primazia a incerteza face à resposta do adversário (Kollock, 1998).

Posto isto, consideramos pertinente realizar este estudo dada a ausência de estudos que avaliam, em simultâneo, as emoções de medo e de orgulho em dilemas sociais, aplicados ao contexto organizacional. A compreensão destas duas emoções específicas, o medo (valência negativa) e o orgulho (valência positiva), aumentam a complexidade deste estudo, uma vez que as investigações em contexto organizacional são realizadas, maioritariamente, com base em emoções positivas. Ao melhor dos nossos conhecimentos, existe uma escassez de literatura na comparação entre as emoções de medo e de orgulho em contexto laboral, no que diz respeito à cooperação.

CAPÍTULO I: Enquadramento teórico

Emoções em Contexto Laboral

As emoções fazem parte do contexto organizacional, repleto de uma diversidade de eventos, maioritariamente, de conotação afetiva que, provocam estados emocionais nos colaboradores (Weiss & Cropanzano, 1996). As emoções influenciam o comportamento nas organizações, sobretudo nas relações interpessoais no trabalho que, podem ditar o sucesso das equipas de trabalho ou até mesmo das empresas (Ashkanasy & Dorris, 2017).

Por emoção entende-se, de modo abrangente, as respostas psicofisiológicas que orientam o indivíduo para a ação e, por conseguinte, embora não necessário, para o estabelecimento de interações sociais (Lazarus, 1991). Picard e Healey (1997) afirmam que as emoções são estados afetivos que ocorrem num curto espaço de tempo com durações variadas e relacionadas a um determinado evento afetivo. Deste modo, as experiências emocionais humanas podem ser caracterizadas através de duas dimensões afetivas principais: a valência e a ativação (varia entre a tranquilidade e a estimulação emocional). A valência refere-se a um estado contínuo que varia entre um estado emocional negativo a positivo (Bradley & Lang, 1994; Thompson & Phua, 2012). Uma valência negativa pode estar associada a aborrecimento ou a eventos causadores de *stress* nos colaboradores, expressas através de emoções de frustração e ansiedade; uma valência positiva está relacionada a eventos agradáveis, designadamente decorrentes da satisfação com o trabalho (Wijewardena, Samaratunge & Härtel, 2014).

A manifestação de emoções (positivas ou negativas) é frequente em contexto organizacional (Muchinsky, 2000), sendo as mesmas capazes de influenciar e afetar as atitudes e condutas organizacional (Ashkanasy & Dorris, 2017) de diversas formas, nomeadamente: o desempenho laboral individual e grupal (Weiss & Cropanzano, 1996), os níveis motivacionais (Fritz, Lam & Spreitzer, 2011), a perceção de satisfação laboral, o *engagement* (Weiss & Cropanzano, 1996) e, por fim, as intenções de permanecer ou sair da empresa (Wegge, Dick, Fisher, West & Dawson, 2006). A saída implica uma perda de capital intelectual vital ao bom funcionamento da empresa (Ferreira & Martinez, 2008).

Mais especificamente, Frost (2003) frisa que a satisfação laboral é um fator diferenciador entre as empresas do mundo contemporâneo. Caso não haja satisfação nos colaboradores e compreensão dos seus estados emocionais por parte das chefias, podem

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações surgir diversas consequências organizacionais. Colaboradores insatisfeitos e com baixos índices motivacionais tendem a desvincular-se das suas funções laborais, ou seja, os colaboradores insatisfeitos tendem a realizar comportamentos contraproduativos.

No âmbito da investigação sobre as emoções de valência positiva e negativa com maior relevância em contexto organizacional, Rafaeli, Semmer e Tschan (2009) concluíram que os eventos de valência positiva mais relevantes consistiam na concretização de objetivos e no seu reconhecimento, enquanto que os de valência negativa remetiam para as atitudes e o relacionamento com os colegas de trabalho e para as políticas de gestão da empresa.

Neste sentido, as relações interpessoais no trabalho têm ganho relevo nas organizações. No mundo contemporâneo, onde o ambiente organizacional é dinâmico e instável, no qual o trabalho em equipa é cada vez mais valorizado, permitindo alcançar maior estabilidade, partilha de conhecimento e coesão num determinado projeto. O desempenho grupal, assim, desencadeia um sentido de interdependência, na medida em que tende a incutir a necessidade de cooperação, inovação e flexibilidade para garantir o alcance dos objetivos delineados (Kabat-Farr & Cortina, 2017). As relações interpessoais (entre colegas e chefias) são os fatores que mais propiciam a ocorrência de eventos afetivos, de cariz positivo ou negativo, em contexto organizacional (Rafaeli, Semmer & Tschan, 2009). Sendo que estas relações detêm influência nos níveis motivacionais dos colaboradores, as organizações tendem a investir na motivação, a fim de proporcionar aos colaboradores um sentimento de pertença à organização, o que desencadeia um desempenho individual e grupal mais eficaz e uma perceção mais favorável da satisfação organizacional (Fritz, Lam, & Spreitzer, 2011; Porath, Spreitzer, Gibson & Garnett, 2012).

Em conclusão, existe uma vasta amplitude de emoções em contexto organizacional (Weiss & Cropazano, 1996). Deste modo, decidimos analisar duas emoções em específico: as emoções de medo e de orgulho.

A especificidade das emoções de medo e do orgulho

Na vida quotidiana, os indivíduos experienciam um leque diversificado de experiências emocionais (positivas ou negativas) que interferem diretamente no seu comportamento. O processo emocional inicia quando o indivíduo deteta um determinado estímulo, atribuindo-lhe um significado, o que resulta em estados emocional e mudanças

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações fisiológicas com consequências cognitivas e comportamentais nos mesmos (Elfenbein, 2007). As experiências emocionais positivas potenciam o crescimento pessoal e as conexões sociais dos indivíduos (Fredrickson, 1998), que, conseqüentemente, aumentam a frequência de comportamentos cooperativos (Dasborough, 2006). Estas experiências desencadeiam no indivíduo um sentimento de pertença, sendo este um dos preditores da satisfação laboral (Fritz, Lam & Spreitzer, 2011; Porath, Spreitzer, Gibson & Garnett, 2012). Por sua vez, as experiências emocionais negativas, que normalmente ocorrem após a percepção de um estímulo de ameaça, preparam os indivíduos para a ação (luta ou fuga) garantido a sua sobrevivência (Spoor & Kelly, 2004; LeDoux, 2013).

Os investigadores que estudam as emoções, sobretudo o medo, realçam a dificuldade em especificar os conjuntos de estímulos e de respostas comportamentais, cognitivas e fisiológicas que, normalmente, provocam esta emoção em estudo (Ekman, 1992). O medo é considerado como uma reação adaptativa, sendo percebida após a resposta fisiológica (Feinstein, Adolphs, Damásio & Tranel, 2011).

Slobounov (2008) define as emoções de medo como um fenómeno complexo que pode ser observado e manifestado em diferentes níveis de análise: por respostas neurológicas (ativação de várias estruturas cerebrais que interferem na regulação de comportamentos orientados para objetivos); respostas fisiológicas (*e.g.*, frequência cardíaca, pressão arterial, resposta galvânica da pele); respostas comportamentais (*e.g.*, expressão facial, tensão muscular/bloqueio e/ou tremores); e respostas cognitivas, através de uma múltipla variedade de decisões racionais e/ou irracionais como resultado da avaliação de estímulos.

Não obstante do medo ser adaptativo, esta emoção pode ser considerada ainda como “desagradável” que, por vezes, é desencadeada pela expectativa ou consciência da existência de perigo. É caracterizada pela antecipação do perigo e da dor que, normalmente, é acompanhada pelo aumento da atividade do sistema nervoso autónomo simpático (apreensão ou alarme) (Slobounov, 2008).

A investigação na área do medo encontra-se dividida entre duas vertentes, relativamente à adaptabilidade do medo: por um lado, estudos avaliam o medo enquanto resposta adaptativa (Rosen & Schulkin, 1998; Feinstein, Adolphs, Damásio & Tranel, 2011; LeDoux, 2018); noutra perspectiva, estudos investigam o medo enquanto resposta inadaptativa (Thongsukmag, 2003; Slobounov, 2008).

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Os autores que investigam as funções adaptativas do medo têm demonstrado que esta emoção é uma reação frequente face a uma ameaça real ou imaginária, considerada como um aspeto integral e adaptativo no desenvolvimento dos sujeitos, com a função principal de promover a sobrevivência diante de circunstâncias ameaçadoras (Gullone, 2000; LeDoux, 2018). As mudanças ocorridas em termos cognitivos, comportamentais e fisiológicos são determinadas por padrões específicos, inatos ou aprendidos, de estímulos relacionados à percepção de ameaça. Estas desencadeiam certos padrões de comportamentos adaptativos, altamente flexíveis e dependentes do contexto (Barrett, 2012; Feinstein, Adolphs, Damásio & Tranel, 2011).

Embora a emoção medo seja capaz de desenvolver uma resposta apropriada face a um estímulo externo de ameaça, também pode resultar em comportamentos e respostas desadaptativas no indivíduo (Whitley, 1992). Desta forma, um estado de medo exagerado afeta a saúde física e psicológica dos mesmos, que pode resultar em problemas psicológicos devastadores. Por conseguinte, têm interferência nos seus níveis de produtividade laboral (Thongsukmag, 2003; Slobounov, 2008).

Quando um indivíduo é confrontado com uma situação de ameaça a sua sobrevivência dependerá da seleção de respostas comportamentais que adotar, sendo que os indivíduos aquando confrontados pelo mesmo estímulo adotam estratégias distintas (Gross & Canteras, 2012; Blanchard & Blanchard, 2008). Existem duas estratégias principais de confrontação emocional: as estratégias de confrontação emocional ativas (medo ativo) ou passivas (medo passivo) (Pape, 2010; Anderson & Adolphs, 2014). Os sujeitos podem responder ativamente (medo ativo) perante uma percepção de ameaça que advém de estímulos mais discretos, permitindo-o reagir de forma comportamental (fuja ou luta) e cognitiva (Blanchard & Blanchard, 1969). Além disso, o corpo expressa respostas fisiológicas demonstradas através da hipertensão e da taquicardia (Bandler, Keay, Floyd & Price, 2000).

Por outro lado, os indivíduos podem reagir passivamente ao estímulo (Pape, 2010; Anderson & Adolphs, 2014). O medo passivo resulta da adoção de estratégias passivas de confrontação emocional que impulsionam um distanciamento perante o ambiente externo que, conseqüentemente, resulta na incapacidade de reagir face ao estímulo ameaçador. Este tipo de confrontação é despoletado com facilidade, advém de respostas irracionais e instintivas (Maren, 2008), que desencadeia respostas comportamentais (*e.g.*, imobilidade, desmaio) e respostas fisiológicas (*e.g.*, hipotensão e bradicardia), adotadas

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações numa tentativa de negação/extinção de uma situação ameaçadora (Bandler, Keay, Floyd & Price, 2000).

A alteração de resposta do medo passivo (imobilidade) para o medo ativo (fugir) são fortemente dependentes da distância a que se encontra o estímulo de ameaça, ou seja, dependentemente da distância, o sujeito adota a estratégia de confrontação mais adequada e adaptativa (McNaughton & Corr, 2004).

Em contexto laboral, existem diversos eventos afetivos que desencadeiam medo nos colaboradores. Estes eventos podem ser considerados essenciais para enfrentar situações de perigo que impulsionam comportamentos defensivos pelos indivíduos. Desta forma, a emoção de medo pode desencadear comportamentos adaptativos através de respostas comportamentais coerentes e adequadas à situação. Regra geral, os colaboradores tendem a sentir medo quando existe uma perceção de ameaça face a possíveis repercussões inerentes às suas preocupações relacionadas ao trabalho (*e.g.*, medo quando o colaborador sabe que não conseguirá entregar a tarefa dentro do prazo estabelecido) (Thongsukmag, 2003).

Numa linha de estudos na área do medo decorridos em contexto organizacional, destacamos duas investigações. Num estudo sobre as diferentes estratégias de confrontação do medo entre géneros, realizado em contexto organizacional, Thongsukmag (2003) argumenta que as mulheres tendem a procurar um apoio como estratégia para lidar com situações de medo, enquanto os homens tendem a adotar, preferencialmente, estratégias de evitação para lidar com situações de medo, sobretudo quando o cenário é de medo da punição.

Por sua vez, Kiewitz, Restubog, Shoss, Garcia e Tang (2016), examinaram as relações entre a perceção dos colaboradores, a supervisão abusiva, o medo e o silêncio defensivo. Ainda, averiguaram as perceções individuais de um clima de medo. Os resultados demonstram que a supervisão abusiva desencadeia medo nos subordinados e, por consequência, os níveis mais elevados da perceção do clima de medo intensificaram os efeitos prejudiciais de medo resultante da supervisão abusiva. Além disso, a relação entre o medo e silêncio defensivo apresenta menor assertividade por parte dos colaboradores.

Em jeito de síntese, o perigo percecionado numa situação de ameaça coloca em causa a sobrevivência dos indivíduos e gera dois tipos de respostas comportamentais: pode desencadear atitudes ativas (fuga ou luta) ou atitudes passivas (imobilidade ou

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações desmaio). Nestas duas formas de manifestação do medo, os sujeitos adotam uma conduta que tenta evitar e/ou negar as dificuldades impostas pela situação (Pape, 2010; Anderson & Adolphs, 2014).

Relativamente às emoções de orgulho, estas fazem parte de um vasto leque de emoções discretas. Nesta emoção existe uma dicotomia, uma vez que podem ser associadas a comportamentos pró-sociais (altruísmo) e de afirmação (Stoeber, Harris & Moon, 2007; Williams & DeSteno, 2008; Michie, 2009) ou a condutas antissociais, narcísicas e manipuladoras (Lewis, 2000; Tracy, Cheng, Robins & Trzesniewski, 2009).

O orgulho pode ser categorizado de acordo com dois tipos de emoções (Tracy & Robins, 2004): as emoções autoconscientes, que advêm de respostas a atribuições internas através de uma avaliação do *self* (Tracy, Shariff & Cheng, 2010), ou seja, quando o *self* do indivíduo é considerado como a causa da ocorrência de um determinado evento (Lewis, 2000; Tracy & Robins, 2004); e as emoções sociais, avaliadas em contexto social (Williams & DeSteno, 2008), sobretudo numa avaliação comparativa face a outros membros (amigos, colegas ou concorrentes), em termos de ações socialmente valorizadas (Webster, Duvall, Gaines & Smith, 2003; Williams & DeSteno, 2008; Tracy, Shariff & Cheng, 2010), dirigida para o relacionamento com os outros (Van Osch, Breugelmans, Zeelenberg & Fontaine, 2013). Teoricamente, as expressões de orgulho são percebidas como um sinal de alto estatuto social e de influência, sendo uma das principais funções desta emoção gerar benefícios socialmente valorizados, a fim de aumentar/manter o seu estatuto social (Shariff & Tracy, 2009; Van Osch, Zeelenberg & Breugelmans, 2017).

Com base em investigações recentes, Van Osch, Breugelmans, Zeelenberg e Fontaine (2013) num estudo sobre o significado emocional da conotação das emoções de orgulho, em diversas culturas, evidenciaram que o orgulho está associado a emoções de valência positiva, em detrimento das emoções negativas. Em contrapartida, Bromgard, Trafimov e Linn (2014) na mesma linha de estudo, concluíram que os participantes oriundos da Noruega teciam atribuições de cariz mais negativo a um indivíduo que expressasse orgulho, comparativamente aos participantes americanos.

Por sua vez, Van Osch, Zeelenberg e Breugelmans (2017), com o objetivo de compreender os elementos interpessoais que constituem o orgulho, sugerem que a literatura está mais direcionada para a compreensão da experiência intrapessoal, em relação aos aspetos sociais/ interpessoais em que o orgulho é expressado. Enfatizam ainda

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações que, os elementos interpessoais são importantes para a compreensão dos comportamentos subsequentes ao orgulho.

Tendo em conta a dualidade do orgulho, Tracy e Robins (2007) destacam duas dimensões desta emoção: o orgulho autêntico e o arrogante. O orgulho autêntico está associado a emoções de valência positiva, com base em sentimentos de triunfo e de reconhecimento que advêm de atribuições internas, instáveis e causas controláveis (*e.g.*, esforço). Indivíduos com orgulho autêntico alcançam o estatuto social através do prestígio, reconhecimento (colegas e/ou chefias) e da competência demonstrada, sobretudo em contexto organizacional (Cheng, Tracy & Henrich, 2010). Está associado a sucessos pessoais ou profissionais, que possibilitam a ocorrência de comportamentos associados a uma avaliação positiva do *self*, com correlações positivas entre o desenvolvimento da autoestima e os traços de personalidade pró-sociais (cooperação, altruísmo, conscienciosidade e agradabilidade) (Stoeber, Harris & Moon, 2007; Williams & DeSteno, 2008).

Por sua vez, o orgulho arrogante encontra-se diretamente associado a emoções de valência negativa, desenvolvidas por sentimentos de superioridade, presunção e narcisismo, em vez da autoestima genuína (Lewis, 2000). Os indivíduos com orgulho arrogante consideram que os resultados advêm de atribuições internas, estáveis e de causas incontroláveis (*e.g.*, personalidade) (Tracy & Robins, 2007). Está relacionado com as próprias atribuições de excelência pessoal que motiva a procura contínua pelo estatuto social, através da intimidação e supressão (Campbell & Foster, 2007; Williams & DeSteno, 2008; Tracy, Cheng, Robins & Trzesniewski, 2009). Desta forma, está associado a comportamentos hostis, gananciosos e a relações interpessoais precárias, baseadas na indução de medo aos subordinados, demonstrando assim dominância hierárquica, que resultam em comportamentos desadaptativos nas organizações (Paulhus, Robins, Trzesniewski & Tracy, 2004; Tracy, Cheng, Robins & Trzesniewski, 2009).

É importante realçar que os dois tipos de orgulho dependem da atribuição da causalidade realizada pelos indivíduos sobre os eventos ocorridos e, esta causalidade será influenciada caso o indivíduo se responsabilize ou não pelo evento ocorrido (Tracy & Robins, 2007).

De acordo com diversos estudos na diferenciação do orgulho autêntico e arrogante, destacamos dois estudos ocorridos em contexto social. Cheng, Tracy e Henrich (2010) avaliaram o estatuto social em indivíduos que demonstravam orgulho autêntico e

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações arrogante através do autorrelato e da descrição de colegas/familiares. Estes concluíram que os indivíduos com pontuações mais elevadas em orgulho arrogante, tendiam a ser encarados pelos seus pares como dominantes, enquanto que os indivíduos com pontuações mais elevadas em orgulho autêntico eram percebidos como pessoas com prestígio ou reconhecidas pelo seu trabalho.

Wubben, De Cremer e Van Dijk (2012) pretenderam compreender o efeito interpessoal do orgulho autêntico e arrogante expresso através de linguagem verbal e não-verbal num dilema social. Os resultados demonstraram que os efeitos interpessoais do orgulho autêntico são mais pró-sociais, mas mais sutis, comparativamente ao orgulho arrogante. Em contraste, evidenciam que o orgulho arrogante resultou de efeitos interpessoais de cariz antissocial, motivados para maximizar os seus próprios ganhos.

Em contexto organizacional, a emoção de orgulho é uma das experiências mais intensas na vida laboral (Katzenbach, 2003), no qual o trabalho pode ser motivo e fonte de orgulho (Hodson, 1998). No local de trabalho, os colaboradores podem sentir emoções de orgulho de duas formas: 1) após a realização de um determinado trabalho (Katzenbach, 2003); 2) ser colaborador de uma determinada organização. Ambas as formas de orgulho indicam um aumento na reputação individual e/ou grupal (Gouthier & Rhein, 2011). As emoções de orgulho podem proporcionar interações sociais no ambiente de trabalho e contribuir para o fortalecimento psicológico e promover sucessos futuros (Froman, 2010).

Numa linha de investigação recente, Lu e Roto (2016) desenvolveram um estudo no qual introduziram dimensões sociais e temporais para compreender a experiência das emoções de orgulho, neste contexto específico. Estes, categorizaram o orgulho em quatro categorias: orgulho de curto e de longo prazo, com foco principal *self*, e de orgulho de curto e de longo prazo, com foco nos outros. Os resultados revelaram que o orgulho de curto prazo (focado no *self*) e o orgulho de longo prazo (focado nos outros) demonstraram um terço de todas as metas de experiência relacionadas ao orgulho, enquanto que o orgulho de curto prazo (com foco no outro) foi a experiência menos evidenciada.

Neste sentido, é-nos possível constatar que para investigar a natureza espontânea das emoções, despoletadas por determinados eventos afetivos, em contexto organizacional, é de extrema importância ter em consideração a teoria dos eventos afetivos (Brief & Weiss, 2002).

Teoria dos eventos afetivos

No contexto empresarial, os eventos afetivos detêm forte influência no

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações comportamento organizacional, dado que se trata de um contexto de especial relevância para a ocorrência de eventos afetivos, sendo as emoções experienciadas fatores de extrema pertinência, com impacto nas características individuais dos colaboradores e na própria organização (Ashkanasy & Dorris, 2017).

Weiss e Cropanzano (1996) desenvolveram a teoria dos eventos afetivos (AET). Esta teoria defende que os eventos afetivos, ocorridos em contexto organizacional, despoletam estados emocionais nos colaboradores. Esta permite a compreensão do comportamento relacional dos indivíduos, mais precisamente, da forma como estes se relacionam com os membros da sua equipa e com o seu emprego (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller & Hulin, 2017).

De acordo com a AET, Basch e Fisher (1998) evidenciam que os eventos organizacionais são causas proximais das reações afetivas, nos quais os estados emocionais influenciam diretamente as atitudes e comportamentos dos colaboradores (Ohly & Schmitt, 2015). Weiss e Cropanzano (1996) acrescentam que as emoções e os estados de espírito influenciam o desempenho, o *engagement* e a satisfação dos colaboradores com o trabalho.

Os eventos afetivos provocam uma variedade de estados emocionais nos subordinados (Weiss & Cropanzano, 1996). Estes, resultam da ocorrência de determinados acontecimentos de conotação afetiva, em contexto organizacional, que produzem emoções e de estados de espírito nos indivíduos, independentemente da sua natureza e avaliação face a um determinado evento (Weiss & Cropanzano, 1996; Kiffin-Petersen, Murphy & Soutar, 2012). Os eventos afetivos desencadeiam dois tipos de reações emocionais: as reações emocionais positivas, que conduzem a comportamentos de cidadania (cooperação); e as reações emocionais negativas, sendo estas o maior indicador de comportamentos contraprodutivos (Basch & Fisher, 1998). Neste seguimento, a ocorrência destes eventos detém repercursões no comportamento individual e grupal dos colaboradores (Robert & Wilbanks, 2012).

Weiss e Cropanzano (1996) afirmam que os eventos afetivos moldam a intensidade das reações emocionais subjetivas, em diversos aspetos dos indivíduos, entre eles: o afeto, as motivações e as atitudes dos colaboradores, desenvolvidas em contexto organizacional. Estes factores influenciam diretamente os julgamentos e os comportamentos dos colaboradores.

As reações emocionais desencadeiam dois tipos de avaliação: a avaliação inicial

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações e a avaliação secundária. A avaliação inicial do indivíduo perante o evento permite compreender se um determinado evento afetivo poderá ser um estímulo benéfico ou ameaçador para o seu bem-estar físico e/ou emocional. Posteriormente, surgem as avaliações secundárias que são expressas através de sinais específicos derivados do contexto e do próprio indivíduo. Os eventos podem ser avaliados de modo a produzir emoções discretas e específicas, permitindo-o compreender as potenciais consequências de uma experiência emocional e as consequências atribuídas ao evento (Weiss & Cropanzano, 1996).

Ashton-James e Ashkanasy (2005) consideram a AET uma teoria explicativa da estrutura, causa e consequência das experiências afetivas no trabalho. Assim, esta teoria tenta elucidar a razão, a forma e o espaço temporal em que os eventos afetivos provocam emoções e estados de espírito, que influenciam os resultados comportamentais e cognitivos dos colaboradores (Weiss & Beal, 2005). Desta forma, os eventos afetivos influenciam as respostas cognitivas dos colaboradores, preditoras da satisfação laboral, que podem ser afetadas por emoções atuais e pelo historial emocional que constituem o evento afetivo (Rich, LePine & Crawford, 2010).

Neste sentido, a teoria dos eventos afetivos propõe que a satisfação com o trabalho é um julgamento avaliativo que explica o comportamento baseado na cognição, enquanto que as emoções e os estados de espírito predizem o comportamento afetivo (Avey, Tara, Wernsing & Luthans, 2008). Representa a atitude do indivíduo face ao seu trabalho que pode ou não incluir sentimentos afetivos (Weiss, 2002). Esta atitude envolve uma avaliação das condições e características de trabalho, entre elas: a autonomia de trabalho, *feedback*, promoção e as relações interpessoais no local de trabalho (Rafaeli, Semmer & Tschan, 2009; Thompson & Phua, 2012; Wegge, Dick, Fisher, West & Dawson, 2006).

O estudo de Wegge, Dick, Fisher, West e Dawson (2006), baseado nas premissas centrais da AET, permitiu evidenciar que quando os colaboradores experienciam, maioritariamente, eventos agradáveis ou eventos desencadeadores de *stress*, as suas intenções de permanecer ou de se desvincular da organização dependerão da valorização dos estados emocionais. Ou seja, a escolha de permanecer na empresa será influenciada por emoções, estados de espírito e pensamentos associados à satisfação pessoal. A título de exemplo, quando os colaboradores experienciam, predominantemente, eventos causadores de *stress* emocional, que afetam a sua perceção de satisfação laboral, mais facilmente tomam a decisão de se desvincular da organização.

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

No âmbito da investigação sobre a predominância das emoções em contexto laboral, destacamos o estudo de Grandey, Tam e Brauburger (2002) baseado na AET. Neste estudo, os participantes foram solicitados a relatar todos os eventos que provocaram estados emocionais com maior intensidade, ocorridos em contexto laboral. Os resultados demonstraram que as emoções de valência negativa foram as mais predominantes, com a frustração a ser a emoção reportada com maior frequência e intensidade, em relação às emoções de valência positiva (*e.g.*, reconhecimento das chefias). Contrariamente, Fisher (2002) efetuou um estudo similar, cujo os resultados evidenciaram as emoções de valência positiva como mais predominantes, que ocorrem com maior frequência e de maior intensidade. Estes dois estudos permitem concluir que ambas as valências afetivas tendem a manifestar-se em contexto organizacional.

Nesta linha de investigação, destacamos três estudos com resultados interessantes, tendo como base a teoria dos eventos afetivos. Primeiramente, Ohly e Schmitt (2015), com base no desenvolvimento de uma taxonomia abrangente de eventos afetivos ocorrentes em contexto laboral, demonstram que os eventos positivos tendem a atenuar o efeito dos eventos negativos, somente quando a valência destes eventos é semelhante. Por outras palavras, os eventos afetivos que conduzem a emoções negativas podem ser amenizadas, caso os indivíduos sintam, na mesma intensidade, eventos afetivos que induzam emoções positivas.

Nesta linha de pensamento, Lechat e Torres (2016) basearam-se no afeto negativo em atividades empreendedoras, com o objetivo de compreender os efeitos do *stress* emocional nesta população específica. Os resultados demonstraram que os eventos de afeto negativo mais predominantes entre os empreendedores foram o excesso de trabalho e, conseqüentemente, a falta de reconhecimento subjacente ao mesmo. Contudo, o evento com maior intensidade emocional, mas menos predominante, foi a possibilidade de a empresa declarar falência.

Num estudo sobre o impacto dos estados de espírito das chefias nos colaboradores, Wijewardena, Härtel e Samaratunge (2017) verificaram que estes estados desencadeados por eventos afetivos são influenciados pelas relações entre os colaboradores e as chefias. Ou seja, os colaboradores que têm relações mais positivas com as suas chefias tendem a experienciar, com maior frequência, emoções positivas no local de trabalho. Este resultado é explicado devido ao estilo de liderança adotado, chefias que praticam um estilo de liderança de maior proximidade com os seus colaboradores, tendem a

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações compreender mais facilmente os seus estados de espírito o que, por sua vez, despoleta emoções positivas nos colaboradores.

Em jeito de conclusão, os eventos afetivos induzem emoções e os estados emocionais que influenciam o funcionamento das organizações, devido ao seu impacto nos julgamentos e na motivação dos colaboradores. Em consonância com a teoria dos eventos afetivos, as emoções e estados de espírito são indissociáveis do meio organizacional (Weiss & Cropanzano, 1996). Nesta investigação, iremos compreender os comportamentos cooperativos e a sua influência a nível organizacional.

Cooperação e o Dilema do Prisioneiro

A cooperação é um conceito sobre o qual existem múltiplas definições, sendo que a sua maioria se concentra no processo pelo qual os indivíduos, grupos e organizações interagem e formam relacionamentos para ganho ou benefício mútuo (Smith, Carroll & Ashford, 1995). Ring e Van de Ven (1994) desenvolveram uma definição de cooperação mais dinâmica, onde incluíram a disposição dos indivíduos para continuar em relações cooperativas. Estes, ainda enfatizaram que, as relações de cooperação são mecanismos socialmente planeados de ações coletivas, continuamente moldados e reestruturados.

Compreender a cooperação humana em dilemas sociais torna-se um desafio aliciante, seja em situações de conflito de autointeresse, de curto prazo, que geralmente resultam num decréscimo da cooperação social (Piff, Stancato, Cote, Mendonza-Denton & Keltner, 2012), seja em conflitos coletivos a longo prazo (Parks, Joireman & Van Lange, 2013; Van Lange, Joireman, Parks & Van Dijk, 2013).

Existe uma discrepância entre os indivíduos cooperativos e os “traidores”. Os indivíduos cooperativos, com traços de personalidade altruístas, procuram realizar um sacrifício em prol dos outros, mesmo tendo a consciência de que a escolha cooperativa terá um custo inerente ao próprio. Assim, quando os indivíduos confiam facilmente nos outros tendem a realizar, com maior frequência, comportamentos cooperativos (Boone, Declerck & Kiyonari, 2010). Em contrapartida, os sujeitos realizam comportamentos de cooperação dependentemente do esforço e da contribuição a realizar na tarefa cooperativa. Deste modo, o esforço e a contribuição afetam as perceções de equidade entre as relações (Bland, Roiser, Mehta, Schei, Sahakian, Robbins & Elliott, 2017).

Geralmente, os indivíduos “traidores” possuem uma predisposição mais elevada para decidir em seu próprio benefício, aproveitando-se dos outros para maximizar os seus

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações lucros (Doebeli & Hauert, 2005). Estes podem sentir-se orgulhosos por atraiçoar, uma vez que consideram a sua escolha a mais inteligente e bem-sucedida. Contudo, para evitar a punição, estes tendem a mascarar o seu orgulho (Schug, Matsumoto, Horita, Yamagishi & Bonnet, 2010).

Os dilemas sociais estão associados à teoria dos jogos. Esta teoria é considerada uma ferramenta central para compreender como as entidades/ indivíduos cooperativos podem superar as desvantagens evidentes da recompensa e, ainda assim, persistirem diante de traições. Além disso, demonstra que as forças competitivas podem constar de um incentivo para investir antecipadamente no mundo dos negócios (Kulatilaka & Perotti, 1998). Contudo, a temporalidade e o valor de diversos investimentos dependem da interação competitiva do mercado (Smit & Trigeorgis, 2006). Neste sentido, esta teoria incorpora o conceito de seleção dependente da convivência entre indivíduos, visto que os custos reais da cooperação dependem, em última instância, do tipo de sujeitos com o qual os indivíduos cooperativos interagem. Descreve, adequadamente, uma estrutura matemática do dilema social existente, no qual o indivíduo está dividido entre o altruísmo (sacrificar-se pelo grupo) e o egoísmo (trair o outro em detrimento do seu benefício próprio) (Hagen & Hammerstein, 2006).

O dilema do prisioneiro clássico (*one-shot*) integrado na teoria dos jogos e na teoria comportamental dos jogos (Rapoport, Seale & Colman, 2015) tem atraído a atenção de investigadores da área das ciências sociais, uma vez que retrata uma situação paradoxal, onde a procura do melhor resultado individual não produz o resultado mais vantajoso do ponto de vista grupal (Kollock, 1998). O investimento neste dilema social deve-se ao facto de fornecer uma estrutura concetual que integra diversos fenómenos (*e.g.*, cooperação, competição, confiança, altruísmo, compromissos e racionalidade coletiva), que podem ser formalizados rigorosamente com base em medidas comportamentais (Pruitt & Kimmel, 1977).

Flood e Dresher (1950) *cit in* Kollock (1998) construíram uma situação para acompanhar o jogo, que envolve dois indivíduos que estão em risco de serem condenados, em um interrogatório individual são lhes fornecidos três hipóteses de escolha que irão ditar a sua sentença. As alternativas baseavam-se entre testemunhar contra o parceiro de crime (não cooperar) ou manter-se em silêncio (cooperar). Esta escolha irá influenciar os meses/ anos de cadeia que lhes serão atribuídos. Posteriormente, este cenário foi designado por dilema do prisioneiro clássico.

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Neste dilema social, os jogadores não realizam nenhuma contribuição prévia (Bland et al., 2017). Contudo, no mundo contemporâneo, raramente as recompensas são obtidas sem esforço por parte dos intervenientes. Em regra geral, as recompensas são alcançadas através de esforço ou investimento e são diferencialmente satisfatórias, dependendo do esforço relativo aplicado e das recompensas relativas obtidas pelos outros (Tabibnia & Lieberman, 2007).

O dilema do prisioneiro clássico pode ser aplicado ao contexto empresarial, o qual envolve dois intervenientes que dividem, de forma arbitrária, quantias monetárias pré-definidas (Bland et al., 2017). Estes participantes têm duas opções de escolha: podem optar pela cooperação (C) ou agir por “defeito” (D) numa situação de troca social. Por outras palavras, os participantes decidem entre cooperar ou atrair o seu adversário. Conforme a sua escolha, os jogadores podem optar pela atribuição dos ganhos coletivos (cooperação) ou podem optar pela atribuição dos ganhos individuais, através da maximização dos seus resultados (Liu, Li, Wang, Zhao & Hang, 2018).

Posteriormente à escolha efetuada, os indivíduos irão receber uma recompensa (R) caso ambos cooperarem entre si ou terão uma punição (P) caso ambos não cooperem. Todavia, caso um jogador atue por “defeito”, enquanto o outro decida optar pelo comportamento cooperativo, o primeiro terá a tentação (T) e o outro obterá o “retorno do otário” (S). Assim, foi realizada uma equação ($T > R > P > S$) que retrata os resultados possíveis de alcançar neste dilema, como podemos verificar na tabela 1, representada da opção mais benéfica para a opção mais prejudicial, demonstrando que a melhor estratégia independente será não cooperar e adotar a estratégia dominante (Kollock, 1998; Liu, Li, Wang, Zhao & Hang, 2018).

Tabela 1

Matriz do dilema do prisioneiro clássico

		Jogador 2	
		Cooperar	Por Defeito
Jogador 1	Cooperar	R, R	S, T
	Por Defeito	T, S	P, P

De uma perspetiva individual, o dilema do prisioneiro é um valor relativo de quatro resultados, enumerados do mais vantajoso para o pior resultado possível de

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações alcançar: 1) o jogador não coopera, enquanto o parceiro coopera (DC); 2) a decisão de cooperação mútua (CC); 3) a renúncia mútua (DD); 4) o jogador coopera, mas o seu parceiro não coopera (CD), o jogador que coopera não obtém ganho com essa escolha (Kollock, 2008).

No dilema do prisioneiro existe uma estratégia dominante para cada jogador, denominada por equilíbrio de *Nash*, baseada no resultado individual dos participantes (Kollock, 1998). Para alcançar o equilíbrio de *Nash*, o indivíduo decide por “defeito”, uma vez que o equilíbrio está concentrado na combinação de estratégias (D; D). Ao adotar esta estratégia, o indivíduo obtém melhores resultados, independentemente, da decisão que o outro jogador realize (Frank, Gilovich & Regan, 1998). Esta escolha não cooperativa pode impedir a traição de indivíduos não cooperativos e reflete um comportamento defensivo (Kollock, 1998). Além disso, o indivíduo ao decidir agir por “defeito” alcança vantagem face à resposta cooperativa do seu adversário, sem haver um custo para si. Contudo, quando ambos decidem atraiçoar-se mutuamente não irão alcançar vantagem perante o outro, sendo que neste caso obteriam maiores benefícios caso tivessem cooperado entre si (Liu, Li, Wang, Zhao & Hang, 2018).

Noutra perspetiva, a cooperação mútua proporciona benefícios para ambas as partes (Liu, Li, Wang, Zhao & Hang, 2018), uma vez que quando o indivíduo decide por “defeito” a recompensa coletiva será menos vantajosa para ambos os jogadores, comparativamente à escolha da estratégia alternativa (dominada) (Axelrod & Hamilton, 1981). A título de exemplo, a decisão não cooperativa torna-se ineficiente quando existe uma jogada conjunta em (C; C) que preserva a maximização dos ganhos coletivos retratados pela cooperação (Kaltwasser, Hildebrandt, Wilhelm & Sommer, 2017).

Desde o final do século XX, diversos estudiosos têm debruçado a sua investigação sobre o comportamento cooperativo em dilemas sociais. Destacamos o estudo de Axelrod (1984) sobre a evolução da cooperação analisada num jogo sequencial, baseado no dilema do prisioneiro. Os resultados demonstraram que, quando os indivíduos se encontravam apenas uma vez e caso a identidade do parceiro seja desconhecida, os participantes são motivados a comportar-se de forma egoísta (estratégia dominante). Em contrapartida, Lee (2008) afirma que neste tipo de dilema com apenas uma jogada, os indivíduos tendem a cooperar com uma taxa de 42%, exibindo comportamento altruísta e cooperativo.

Num estudo Kuwabara (2005) sobre as diferenças de género na cooperação em dilemas sociais, evidencia que o medo faz com que os jogadores cooperem menos, a fim

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações de evitarem uma atitude não cooperativa do parceiro. Ainda, Simpson (2003) na mesma linha de estudo, demonstra que quando os participantes não recebem informações sobre o sexo do oponente, as jogadoras femininas tendem a ser menos confiantes nos dilemas sociais, respondendo frequentemente por medo. O medo advém da incerteza da resposta do adversário, onde ambos temem que não haja cooperação por parte do outro, conduzindo a respostas menos cooperativas neste tipo de dilemas (Simpson, 2008).

Numa linha de investigação recente destacamos dois estudos. Niu, Xu, Dai, Liang, Mao e Zhao (2018) exploraram os efeitos do comportamento da conformidade racional da cooperação no dilema prisioneiro. Estes dividiram os participantes em duas categorias, o tradicional e o racional. Os resultados evidenciaram que o comportamento conformista racional promove a cooperação neste dilema social e que quanto maior a proporção de jogadores racionais mais óbvia é a promoção da cooperação.

Num estudo baseado na sustentabilidade da cooperação num mundo em rede de Liu, Li, Wang, Zhao e Hang (2018), constituído por indivíduos egoístas, introduziram uma recompensa social neutra que inclui recompensas sociais e antissociais na cooperação. Incorporaram duas estratégias adicionais, os cooperadores gratificantes e os defensores gratificantes. Os resultados demonstraram que os cooperadores gratificantes desfrutaram dos benefícios recebidos e das suas contribuições pró-sociais. Em contrapartida, os defensores gratificantes devido à sua ganância inerente não conseguiram garantir um futuro sustentável.

Em suma, podemos evidenciar que a cooperação, em dilemas sociais, está associada a uma recompensa que condiciona o comportamento individual e coletivo (Kollock, 2008). Deste modo, em consonância com o processo de tomada de decisão no dilema do prisioneiro, torna-se pertinente compreender de que forma as expectativas interferem nessa decisão (Pruitt & Kimmel, 1977).

Expectativas face ao oponente

A teoria dos jogos é uma técnica utilizada para averiguar situações entre dois ou mais indivíduos que estão interdependentes das decisões tomadas pelo(s) adversário(s). De uma forma generalista, os dilemas sociais envolvem participantes que, pouca ou nenhuma informação possuem sobre o adversário, o que permite a compreensão do impacto da expectativa da reciprocidade (Axelrod & Hamilton, 1981) e da identificação mútua (Simpson, 2006), que dificulta o processo de tomada de decisão dos mesmos.

Paralelamente a esta dificuldade, torna-se extremamente difícil prever a possível decisão do outro, resposta essa que afeta diretamente os comportamentos cooperativos (Pletzer, Balliet, Joireman, Kuhlman, Voelpel & Van Lange, 2018). Hertwig e Hoffrage (2013) evidenciam que o processo de tomada de decisão intuitiva pode ser o mais eficaz para lidar com a complexidade e a incerteza dos ambientes sociais, explorando as capacidades evoluídas.

O processo de tomada de decisão é diretamente influenciado por duas formas: 1) pelas expectativas tecidas em relação às escolhas do adversário; 2) pelas expectativas criadas pelo próprio referente ao seu comportamento, ou seja, os jogadores são afetados pelas expectativas criadas face à resposta do adversário e, essas expectativas, afetam o seu próprio comportamento (Monterosso, Ainslie, Mullen & Gault, 2002).

Além disso, a decisão de um jogador num dilema social pode ser baseada nas suas crenças e na percepção sobre o comportamento dos adversários (Holmes, 2002; Krueger & Acevedo, 2007). As expectativas e percepções podem ser regidas pelos motivos sociais que afetam o processo de tomada de decisão, ou seja, os indivíduos tendem a acreditar que o adversário irá decidir com face na moralidade e nas normas sociais (Samuelson, 1993; Xiao & Bicchieri, 2010; Pletzer et al., 2018).

Pruitt e Kimmel (1977) afirmam que os indivíduos tendem a realizar comportamentos cooperativos quando possuem um objetivo para cooperar, com o intuito de maximizar os resultados coletivos, designado por cooperação mútua. Desta forma, os sujeitos que projetam as suas escolhas no comportamento dos outros tendem a ser mais propensos a colaborar. Orbell, Dawes e Schwartz-Shea (1994) concluíram que, como as expectativas são frequentemente baseadas no nosso comportamento, os indivíduos tendem a achar que a maioria dos sujeitos tendem a comportar-se de acordo com o seu comportamento. Investigações experimentais demonstram que a cooperação é reforçada quando são esperados comportamentos cooperativos do adversário (Pruitt & Kimmel, 1977; Dawes, 1980; Daley & Sadowski, 2017).

Em contrapartida, os sujeitos individualistas tencionam maximizar os seus ganhos, uma vez que estão predispostos a "explorar" o adversário (ou seja, não cooperar) caso perspetivem que este coopere (Pruitt & Kimmel, 1977). Assim, quando é esperado que o adversário coopere, estes indivíduos tendem a adotar um comportamento não cooperativo, com intuito de obter vantagem face ao oponente e assim maximizar os seus ganhos individuais (Kollock, 1998).

Rapoport e Bornstein (1987) enfatizam que algumas pessoas são mais propensas a cooperar do que outras. Os jogadores que exercem, com maior frequência, comportamentos cooperativos consideram que estes comportamentos altruístas refletem uma capacidade cognitiva mais elevada. Em contrapartida, julgam os indivíduos menos cooperativos como menos competentes e mais fracos (Van Lange & Liebrand 1991; Samuelson 1993).

Nesta linha de pensamento, no dilema do prisioneiro existe uma predisposição para sentir medo ou ganância, sendo que a cooperação modera esta relação (Roca & Helbing, 2011). Os indivíduos tendem a sentir medo devido à possibilidade de serem atraídos pelo adversário (falta de cooperação) ou por realizar a decisão errada (Daley & Sadowski, 2017). A ganância emerge quando os sujeitos desejam possuir vantagem face ao seu oponente, uma vez que esta é demonstrada devido a um motivo egoísta de um indivíduo (ou grupo), a fim de maximizar os seus resultados individuais (Wildschut, Insko & Gaertner, 2002).

Por outro lado, uma das questões-chave do dilema do prisioneiro consiste na confiança depositada em relação ao seu oponente (Murphy & Ackermann, 2015). Berg, Dickhaut e McCabe (1995) afirmam que para cooperar é preciso ter confiança no adversário. A decisão cooperativa demonstra que o indivíduo possui expectativas positivas em relação ao mesmo, visto que a confiança consiste numa escolha intencional que demonstra comportamentos pró-sociais e a intenção para promover a eficiência coletiva. Em contrapartida, apesar dos incentivos para cooperar, os jogadores tendem a preocupar-se com as consequências desta resposta cooperativa (*e.g.*, medo de ser atraído ou de realizar a decisão errada). Assim, a falta de confiança resulta em comportamentos mais preventivos/defensivos, que minimiza a probabilidade de ser enganado ao confiar no outro (Wildschut, Insko & Gaertner, 2002).

Numa linha atual de investigação recente, destacamos três estudos. Primeiramente, Murphy e Ackermann (2015) num estudo sobre as expectativas, a fim de compreender a confiança e o comportamento coletivo. Estes afirmam que os sujeitos estavam mais predispostos a cooperar quando possuíam baixas expectativas face ao outro jogador. Afirmaram ainda que a resposta cooperativa baseada na confiança é mais racional dentro de uma estrutura subjetiva esperada, dado que o jogador possui preferências pró-sociais e expectativas positivas de que o outro jogador irá cooperar, bem como potenciais retornos que resultam num jogo pouco severo.

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Santa, Exadaktylos e Soto-Faraco (2018) num estudo sobre a rapidez de resposta cooperativa em dilemas sociais, manipularam as crenças sobre as intenções cooperativas do adversário. A rapidez de resposta foi medida através de um interruptor que determina tempo de resposta (TR). Estes autores evidenciam que, quando a expectativa do parceiro de cooperar é percebida como alta, as opções de cooperação são aceleradas, enquanto que a resposta não cooperativa é mais demorada. Nas pessoas individualistas, a resposta não cooperativa é mais rápida e mais provável do que a cooperação, enquanto as crenças de alta cooperação atrasam todas as decisões.

Por fim, num estudo sobre o papel do domínio social em cenários de dilema do prisioneiro clássico de Lukinova, Wilson e Myagkov (2018) demonstraram que existem marcadores significativos que predizem o comportamento pró-social. Embora ingressar num círculo social no dilema do prisioneiro não garanta a obtenção do lucro máximo, os participantes exigem interações sociais entre jogadores, sendo que as taxas de cooperação são significativas e aumentam com a procura de relações sociais.

Podemos questionar-nos sobre qual será a expectativa com maior probabilidade de ocorrência num jogo do dilema do prisioneiro clássico. Contudo, Berg, Dickhaut e McCabe (1995) argumenta ser quase impossível fornecer uma resposta coerente sem conhecer os jogadores e as suas ligações, devido ao facto de que os comportamentos cooperativos são enfraquecidos pela desconfiança face ao comportamento do adversário.

Em suma, os eventos afetivos, desencadeados por emoções/estados emocionais (positivos ou negativos), detêm influência nas condutas dos colaboradores em contexto organizacional, que afetam diretamente os comportamentos de cooperação, seja entre colegas ou membros de chefia (Basch & Fisher, 1998). Ao avaliarmos os comportamentos cooperativos através do dilema do prisioneiro, adaptado para o contexto organizacional, existe uma predisposição para os indivíduos sentirem medo, devido à possibilidade de serem traídos pelo adversário, o que resulta em decisões mais defensivas (Roca & Helbing, 2011; Daley & Sadowski, 2017). O orgulho e a ganância também estão presentes no dilema do prisioneiro, ambos capazes de influenciar o processo de tomada de decisão. Tendo em conta que o orgulho pertence às emoções pró-sociais, os indivíduos deveriam decidir, maioritariamente, de forma cooperativa (Kleiman & Hassin, 2011). Em contrapartida, os sentimentos de ganância conduzem a decisões na direção contrária, em não cooperar e a esperar que o adversário coopere, de forma a obter o lucro máximo (Simpson, 2003).

Objetivos e questões de investigação

A presente investigação, baseada na teoria dos eventos afetivos (AET), pretendeu investigar de que modo as emoções medo, orgulho e ausência emocional, desencadeadas através da indução emocional em eventos afetivos no contexto laboral, influenciam os comportamentos cooperativos. Com base na literatura, é esperado que a indução emocional de emoções de medo, orgulho ou ausência emocional, mediante a recordação de eventos afetivos ocorridos em contexto organizacional, conduzam a comportamentos cooperativos diferenciados.

Existem evidências prévias que demonstram que o medo tende a aumentar comportamentos não cooperativos, motivados por respostas defensivas (*e.g.*, Simpson, 2006; Roca & Helbing, 2011; Daley & Sadowski, 2017) e que o orgulho tende a associar-se a comportamentos cooperativos, uma vez que aumenta a importância percebida de comportamentos cooperativos que, por sua vez, podem promover respostas cooperativas num dilema social (Kleiman & Hassin, 2011). Em contrapartida, quando os indivíduos sentem orgulho, a sua decisão no dilema do prisioneiro pode ser também motivada pela ambição de alcançar o lucro máximo, com intuito de obter vantagem face ao oponente em dilemas sociais. Estes indivíduos podem ser motivados pelo egoísmo, na tentativa de aproveitar a cooperação do outro para alcançar o seu objetivo (*e.g.*, Wildschut, Insko & Gaertner, 2002; Simpson, 2003). Assim, ao analisarmos diversos estudos sobre a ganância no dilema do prisioneiro (*e.g.*, Wildschut, Insko & Gaertner, 2002; Simpson, 2003), verifica-se que quando os indivíduos sentem ganância tendem a realizar comportamentos cooperativos em menor escala, sendo que em comparação à ganância os indivíduos com medo demonstram maiores níveis de cooperação (Dawes, Orbell, Simmons & Van Kragt, 1986).

A investigação neste domínio é escassa e apresenta resultados inconsistentes. Desta feita, tendo por base a literatura supracitada optamos por realizar um estudo experimental exploratório com a seguinte questão de investigação: 1) Será que os eventos afetivos, derivados da indução emocional do medo, orgulho/ ausência emocional, influenciarão, de modo distinto, os comportamentos cooperativos em contexto laboral? Mais especificamente, será que a indução emocional do orgulho conduz a níveis menores de comportamentos cooperativos, em comparação aos grupos de medo e de controlo?

CAPÍTULO II: Método

De modo a investigar uma possível relação de causalidade entre os eventos afetivos e os comportamentos cooperativos, esta investigação será de natureza experimental exploratória e de índole transversal. A metodologia utilizada será mista, isto é, contém uma metodologia quantitativa e qualitativa. Neste estudo, a metodologia quantitativa foi utilizada para a medição do estado emocional dos participantes (após a indução emocional), na avaliação do processo de tomada de decisão dos participantes e, consequentemente, nas expectativas tecidas face ao comportamento do adversário. Por sua vez, a metodologia qualitativa possibilitou a medição da indução emocional e, consequentemente, a avaliação dos eventos afetivos descritos pelos participantes.

2.1 Participantes

Este estudo foi constituído por 85 indivíduos (43 mulheres, 42 homens) de nacionalidade Portuguesa, que incluiu duas populações-alvo distintas: 1) estudantes universitários que frequentavam o 2º ciclo do ensino superior, já com contacto com o contexto organizacional ($n=48$); 2) profissionais de áreas de atuação distintas que possuíam, pelo menos, dois anos de experiência na empresa atual ($n=37$). Em ambos, a amostra foi por conveniência. Os participantes tinham idades compreendidas entre os 20 aos 63 anos ($M=29.07$; $DP=11.60$), distribuídos de forma homogénea entre as três condições experimentais de indução de emoção: $n=29$ participantes na condição medo, $n=28$ na condição orgulho e $n=28$ no grupo de controlo (consultar tabela 3).

A maioria dos participantes é solteiro(a)/divorciado(a)/ viúvo(a) ($n=69$; 82%). Além disso, tendo em conta as habilitações literárias (agrupadas em apenas duas categorias), a maioria dos participantes possui um grau académico remetente ao ensino superior ($n=55$, 65%). Em contraste, 30 dos participantes possui habilitações iguais ou inferiores ao ensino secundário (35%) (consultar tabela 2).

Com base na tabela 2, relativamente ao tamanho das empresas em que os participantes trabalham/ trabalharam, a maioria integrava empresas com mais de 50 colaboradores, sendo estas consideradas como grandes empresas ($n=38$; 45%). Além disso, 24 inquiridos integraram pequenas empresas, constituídas entre 1 a 10 colaboradores (29%) (Gray, Densten & Sarros, 2003).

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Tabela 2.

Comparação das características sociodemográficas nos grupos de medo, orgulho e controlo

Variáveis		Total N (100%)	Grupos			χ^2	<i>p</i>
			Medo N (34%)	Orgulho N (33%)	Controlo N (33%)		
Sexo	Masculino	42	15 (36.7%)	14 (33.3%)	13 (31%)	.17	.921
	Feminino	43	14 (32.6%)	14 (32.6%)	15 (34.9%)		
Estado Civil	Solteiro/ Divorciado/ Viúvo	69	25 (36.2%)	23 (33.3%)	21 (30.4%)	3.68	.451
	Casado/ União Facto	15	4 (26.7%)	4 (26.7%)	7 (46.7%)		
Hab. Literárias	≤ 12ºano	30	13 (43.3%)	8 (26.7%)	9 (30%)	1.83	.401
	E. Superior	55	16 (29.1%)	20 (36.4%)	19 (34.5%)		
Trabalhadores no ativo		60	22 (36.7%)	21 (35%)	17 (28.3%)	1.97	.374
Nr. de Pessoas	≤ 10	24	6 (25%)	8 (33.3%)	10 (41.7%)		
	10-50	22	11 (50%)	4 (18.2%)	7 (31.8%)	4.97	.291
Empresa	> 50	38	12 (31.6%)	15 (39.5%)	11 (28.9%)		

Como podemos verificar ainda na tabela 3, 60 participantes encontravam-se no ativo na atualidade e, em média, os trabalhadores desempenham funções na mesma organização há aproximadamente 47 meses ($M=46.46$; $DP=80.03$). Além disso, tendo em conta a supervisão direta, em médias, os participantes exerciam supervisão a apenas três colaboradores ($M=3.15$; $DP=11.10$)

Tabela 3.

Comparação da idade, meses de trabalho e supervisão nas três condições

Variáveis	Total		Grupos						F	p	
	N=85		Medo		Orgulho		Controlo				
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP			
Idade	29.07	11.60	27.79	9.36	28.14	12.12	31.32	13.15	.79	.46	
Meses de Trabalho	1	46.46	80.03	44.24	81.81	37.54	51.33	57.68	100.65	.45	.64
	2	4.34	13.35	2.45	9.00	1.54	3.34	9.11	20.60	2.80	.07
	3	2.47	7.23	1.62	3.28	2.79	9.69	3.04	7.50	.31	.74
Supervisão	3.15	11.10	3.34	8.28	5.14	17.23	.96	2.44	.999	.37	

Nota. A variável “meses de trabalho” foi subdividida em três componentes: 1- meses de trabalho atuais na mesma organização; 2- meses de trabalho no passado; 3- meses de trabalho que não exerce funções (desemprego).

Em suma, não existem diferenças estatisticamente significativas entre as variáveis sociodemográficas e os três grupos em estudo, logo podemos afirmar que existe uma homogeneidade na amostra em todos as condições.

2.2 Desenho

Neste estudo experimental exploratório, a manipulação emocional foi efetuada através da indução de duas emoções distintas (medo ou orgulho) ou pela ausência emocional (grupo de controlo), sendo que os participantes foram distribuídos aleatoriamente pelas condições três condições.

2.3 Medidas

Eventos afetivos em contexto de trabalho. Para induzir o medo e o orgulho, os participantes foram solicitados a recordar, durante cinco minutos, um evento ocorrido na sua vida laboral, que tenha desencadeado uma das duas emoções com muita intensidade. Semelhante ao procedimento adotado por Konečni, Brown e Wanic (2008), para facilitar o processo de recordação, o investigador pediu aos participantes que fechassem os olhos, durante cinco minutos, para possibilitar um maior envolvimento emocional com o evento passado que garante maior detalhe e precisão na descrição dos eventos relatados. Posto isto, o investigador solicitou aos participantes que, quando os indivíduos considerassem

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações que o evento estava recordado e se sentissem a reviver a emoção experienciada intensamente, descrevessem a situação com o maior detalhe possível. Para a descrição dos eventos afetivos adotamos e, em alguns casos adaptados, os procedimentos de acordo com diversos estudos semelhantes (*e.g.*, Westermann, Spies, Stahl & Hesse, 1996; Lerner & Keltner, 2001; Lench, Flores & Bench, 2011; Vanderlind, Stanton, Weinbrecht, Velkoff & Joormann, 2017).

Para induzir a condição de controlo (ausência emocional), semelhante a diversos estudos (*e.g.*, Westermann, Spies, Stahl & Hesse, 1996; Konečni, Brown & Wanic, 2008), o investigador solicitou aos participantes que relatassem as suas tarefas realizadas no seu dia-a-dia em contexto laboral, com o objetivo de eliminar qualquer conotação emocional na narrativa. Ainda, solicitou aos indivíduos que descrevessem um evento comum, o mais neutro possível em termos emocionais.

Os eventos afetivos descritos pelos três grupos foram classificados em função da direção dos eventos afetivos, ou seja, o conteúdo descrito nos eventos poderia estar direcionado para as “relações interpessoais” ou para a “relação com a tarefa”. Os critérios utilizados para esta categorização foram baseados na definição das duas vertentes (relações interpessoais *versus* relação com a tarefa). A literatura retrata que as relações interpessoais (Heaphy & Dutton 2008) consistem num dos fatores com maior relevância em contexto laboral (Chiaburu & Harrison, 2008; Grant & Parker, 2009), capazes de despoletar nos funcionários uma diversidade de eventos afetivos (Rafaeli, Semmer & Tschan, 2009). Neste sentido, direcionamos os eventos para as relações interpessoais quando, os relatos descreveram a presença de um sujeito, e que devido a essa presença existiu o desenvolvimento de estados emocionais, com conotação positiva (Ragins & Cotton, 1999) ou com conotação negativa (Graen & Uhl-Bien, 1995).

Por sua vez, os eventos foram direcionados para a relação com a tarefa quando, os relatos descreveram eventos orientados ao próprio (*e.g.*, insegurança, medo ou orgulho), capazes de despoletar estados emocionais internos face às suas funções/tarefas no local de trabalho (*e.g.*, “o meu chefe solicitou-me a realização de uma determinada tarefa, tive medo de falhar”) (Thongsukmag, 2003).

Além desta categorização, os eventos descritos apenas nas duas condições experimentais (medo e orgulho) foram codificadas, separadamente, em função do medo passivo *versus* ativo e orgulho autêntico *versus* arrogante. Os critérios para a categorização dos dois tipos de medo foram baseados nas definições/conceitos

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações sustentados por diversos autores (*e.g.*, Blanchard & Blanchard, 2008; Pape, 2010; Gross & Canteras, 2012; Anderson & Adolphs, 2014). Os eventos foram direcionados para o medo passivo, quando este resultou de respostas irracionais, no qual o participante sentiu-se num estado de bloqueio/imobilidade que o impossibilitou de agir/reagir face a um estímulo externo (*e.g.*, “quando o meu chefe me pediu para fazer uma tarefa, eu bloqueei e não consegui fazê-la”). Os eventos foram direcionados para o medo ativo quando estes envolveram respostas comportamentais, de fuga ou de luta, que permitiram ao indivíduo agir face a um estímulo ameaçador (*e.g.*, “senti medo, mas consegui enfrentar o meu chefe”) (Blanchard & Blanchard, 1969).

Os critérios para a categorização do orgulho foram baseados nas definições dos dois tipos de orgulho existentes na literatura (*e.g.*, Paulhus, Robins, Trzesniewski & Tracy, 2004; Tracy, Cheng, Robins & Trzesniewski, 2009; Cheng, Tracy & Henrich, 2010). Os eventos foram direcionados para o orgulho autêntico quando resultaram de atribuições internas, instáveis e causas controláveis (*e.g.*, esforço) (Stoeber, Harris & Moon, 2007; Williams & DeSteno, 2008), enquanto que, categorizou-se os eventos para o orgulho arrogante quando os participantes consideraram que os resultados resultavam de atribuições internas, estáveis e de causas incontroláveis (*e.g.*, personalidade) (Tracy & Robins, 2007).

As categorizações acima referidas foram efetuadas por dois codificadores e verificadas através de um acordo inter-juízes, medido pelo coeficiente Kappa [sendo que $<.40$ consiste num acordo baixo, $.40-.75$ equivale a um nível entre satisfatório a bom e $>.75$ excelente] (Fleiss, 1981 *cit in* Fonseca, Silva & Silva, 2007). Desta forma, a categorização da vertente do relato (relação à tarefa *versus* relações interpessoais) demonstrou um nível de concordância inter-juízes elevado ($\kappa=.75$, $p<.001$), por sua vez, na diferenciação do orgulho verificou-se um bom acordo inter-juízes ($\kappa=.65$, $p<.001$). Porém, o acordo para a diferenciação do medo foi baixa ($\kappa=.359$, $p=.050$) e por esta razão os resultados das duas categorias do medo não serão analisados neste estudo.

Emoções experienciadas. Para avaliar as emoções em estudo recorreremos a itens da *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) desenvolvida por Watson, Clark e Tellegen em 1988 com 60 itens. Posteriormente, foi desenvolvida a versão reduzida desta escala, Galinha, Pereira e Esteves (2014) desenvolveram a validação para a população portuguesa da versão reduzida da Escala de afeto positivo e negativo (PANAS-VRP). Esta escala é constituída por 10 itens, dos quais são divididos entre emoções de afeto

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações positivo: “interessado(a)”, “entusiasmado(a)”, “inspirado(a)”, “determinado(a)” e “ativo(a)”, e emoções de afeto negativo: “assustado(a)”, “amedrontado(a)”, “atormentado(a)”, “nervoso(a)” e “culpado(a)”. Além disso, foram *acrescentados dois itens para medir as emoções específicas de medo*: “confuso(a)” e “preocupado(a)”, retirados de *Discrete Emotions Questionnaire* (Harmon-Jones, Bastian & Harmon-Jones, 2016), e quatro itens para medir as emoções específicas de orgulho: “orgulhoso(a) de mim mesmo(a)”, “capaz/ útil”, “tenho valor” e “satisfeito por algo que realizei”, retirados de *State Shame and Guilt Scale* (Marshall, Sanfner & Tangney, 1994). Todos os itens foram medidos através de uma escala *Likert* de 5 pontos (1- “nada ou muito ligeiramente” a 5 – “extremamente”) (Galinha, Pereira & Esteves, 2014).

O acréscimo destes itens deveu-se ao facto de que a PANAS-VRP não avalia, especificamente, as emoções de medo e orgulho. Assim, este acréscimo possibilitou uma avaliação mais detalhada destas duas emoções, permitindo medir as emoções induzidas e analisar a eficácia da manipulação.

A avaliação do afeto positivo e negativo e das emoções específicas de medo e orgulho teve, como intuito, a verificação do estado emocional sentido após a indução emocional das mesmas nas respetivas condições, das quais são esperados que os indivíduos induzidos pelo medo sintam com, maior intensidade, as emoções de afeto negativo e as emoções de medo, enquanto que os indivíduos induzidos pelo orgulho sintam, com maior intensidade, as emoções de afeto positivo e as emoções de orgulho. Caso estes resultados sejam verificados, podemos constatar que a indução emocional foi bem-sucedida.

A PANAS-VRP demonstra boas qualidades psicométricas, com uma consistência interna de .86 na escala de afeto positivo e .89 na escala de afeto negativo (Galinha, Pereira & Esteves, 2014). Os nossos resultados demonstraram que esta escala obteve uma boa consistência interna nas emoções de afeto positivo ($\alpha=.84$).

Cooperação. Para avaliar a cooperação recorreremos a uma versão do dilema do prisioneiro clássico, direcionada para o contexto empresarial, apresentado por uma situação hipotética, frequente neste contexto, baseada em diversos estudos anteriores (e.g., Parkhe, Rosenthal & Chandran, 1993; Carilli & Dempster, 2001). Resumidamente, a apresentação do dilema consistiu numa interação estratégica entre duas empresas concorrentes que atuavam na mesma área, no qual existiam trocas complexas e ganhos múltiplos entre ambas, com custos de investimento, que poderiam ou não, beneficiar as

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações empresas. Posto isto, os participantes tiveram três opções de negócio distintas (Carilli & Dempster, 2001):

1) se ambas as empresas considerassem o negócio vantajoso, teriam um custo de investimento de 1000€; contudo, o lucro para ambas seria equivalente a 100,000€ (Carilli & Dempster, 2001);

2) se as empresas preferirem fechar o negócio com outra empresa concorrente, teriam um custo de investimento de 600€; todavia cada empresa obteria um lucro de 72,000€ (Carilli & Dempster, 2001);

3) se apenas uma das empresas considerar o negócio vantajoso, teria um custo de investimento de 1000€ e um lucro de 40,000€; por sua vez, a empresa que preferir fechar o negócio com outra empresa concorrente terá um custo de investimento de 600€, devido ao baixo custo de investimento, teria um retorno de 120,000€ (Carilli & Dempster, 2001).

Após a análise das alternativas de negócio, os participantes tomaram a sua decisão entre fechar ou não negócio com a empresa concorrente (Carilli & Dempster, 2001).

Expetativas. As expetativas face à possível decisão da empresa concorrente foram avaliadas através da quantificação, em formato de percentagem, dos valores esperados pelos indivíduos sobre a probabilidade de resposta do seu adversário. Esta atribuição foi baseada na decisão realizada no processo de tomada de decisão. Neste sentido, os participantes tiveram de quantificar a possibilidade do seu oponente fechar negócio consigo, bem como a probabilidade de este não fechar o negócio. Posto isto, os inquiridos descreveram, sucintamente, a sua decisão e a expetativa face ao resultado final, com intuito de compreender o raciocínio lógico do processo de tomada de decisão (*e.g.*, Murphy & Ackermann, 2015).

Atributos disposicionais. Foram avaliados sete atributos disposicionais dos participantes, nomeadamente: confiabilidade, honestidade, ganância, responsabilidade coletiva, agir coletivamente, ganhos imediatos e ganhos a longo prazo, medidos por uma escala de *Likert* de 6 pontos com extremos dicotómicos. Esta avaliação dos atributos disposicionais teve como objetivo compreender a perceção dos participantes face à sociedade e, em específico, a sua perceção em relação ao contexto empresarial.

Os itens da confiabilidade e da honestidade foram avaliados pela escala *Political trust and trustworthiness*, adaptados para contexto organizacional (Levi & Stoker, 2000), com o objetivo de medir a “confiabilidade” (1-“com a maioria das pessoas todo o cuidado é pouco”; 6- “a maioria das pessoas pode ser confiável”) e a “honestidade” (1- “a maioria

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações das pessoas tentaria aproveitar-se de mim se tivesse oportunidade”; 6- “a maioria das pessoas tenta ser honesta”). Adaptamos da *Dispositional Greed Scale* (Seuntjens, Zeelenberg, Van de Ven & Breugelmans, 2015) para avaliar os itens da “ganância” (1- “a maioria das pessoas olha para si; 6-“a maioria das pessoas tenta ajudar os outros”), dos “ganhos imediatos” (1- “em negócios é preferível ter ganhos a médio prazo do que um ganho imediato”; 6-“em negócios é preferível ter um ganho imediato do que esperar por ganhos incertos”) e dos “ganhos a longo prazo” (1-“em negócios os outros preocupam-se também com o nosso ganho”; 6-“em negócios os outros preocupam-se só com o seu ganho”). Por fim, os itens da “responsabilidade coletiva” (1- “em situações negociais a responsabilidade pelos resultados é sobretudo minha”; 6- “em situações negociais a responsabilidade pelo resultado é das duas partes”) e para “agir coletivamente” (1- “a melhor forma de enfrentarmos ameaças é cuidar de nós próprios”; 6- “a melhor forma de enfrentarmos ameaças é tentar agir coletivamente”) foram adaptados a partir da escala *Professional Community Index* (Lomos, 2012).

Os resultados demonstram que os sete itens da escala relevam baixas qualidades psicométricas, com baixa consistência interna. Além disso, a tabela 4 apresenta as correlações entre os itens, analisadas através do coeficiente de correlação de Pearson (r). Existem correlações estatisticamente significativas entre apenas três itens e de fraca magnitude ($\leq .30$), no qual os itens da “responsabilidade partilhada” e “agir coletivamente” correlacionam-se positivamente entre si ($r=.26, p=.016$), enquanto que os itens da “responsabilidade partilhada” e “ganhos imediatos” correlacionam-se negativamente entre si ($r=-.30, p=.005$).

Tabela 4.

Correlações entre os atributos disposicionais

Variáveis	Confiabilidade	Honestidade	Ganância	Resp. partilhada	Agir coletivamente	Ganhos imediatos	<i>M</i>	<i>DP</i>
Confiabilidade							2.95	1.19
Honestidade	0.06						2.99	1.07
Ganância	0.08	0.11					2.67	1.15
Resp. partilhada	0.01	0.16	-0.15				3.88	1.35
Agir coletivamente	0.09	0.15	-0.09	.26*			3.66	1.44
Ganhos imediatos	0.05	-0.04	0.16	-.30**	-0.08		2.98	1.49
Ganhos egoístas	0.19	-0.14	-0.19	0.10	0.06	0.03	3.85	1.47

Nota. * $p < .005$; ** $p < .001$; N varia entre 85 e 84 (responsabilidade partilhada)

2.5 Procedimento

Este estudo foi aplicado em contexto laboral, e os respetivos dados recolhidos por meio de um questionário. A aplicação do questionário teve início a 3 de março de 2018, com o seu término a 24 de junho de 2018.

Posteriormente à entrega do consentimento informado aos participantes (consultar anexo A), foi-lhes atribuído uma das três condições (medo/orgulho/ausência emocional). A experiência foi subdividida em duas etapas, tendo em conta a sequência da aplicação dos instrumentos sido a seguinte: 1) indução e avaliação do estado emocional, realizada através da tarefa dos eventos afetivos; 2) dilema do prisioneiro inerente a um processo de tomada de decisão e à quantificação das expectativas face à decisão da empresa concorrente.

Para a realização da indução emocional, solicitámos aos participantes que recordassem, durante cinco minutos, um evento ocorrido em contexto organizacional que tivesse desencadeado medo/orgulho ou no caso da condição “ausência emocional”, que relembassem as suas tarefas diárias. Após esta etapa, o investigador pediu aos

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações participantes que o descrevessem, o mais detalhadamente possível. Após a descrição dos eventos, os participantes quantificaram o seu estado emocional, através do preenchimento de uma escala avaliativa do mesmo. Para consultar as situações de indução emocional consultar os anexos B, C e D.

Na segunda etapa deste estudo, aplicada igualmente a todos os participantes pertencentes às três condições, aplicamos o dilema do prisioneiro para avaliar os comportamentos cooperativos subjacentes ao processo de tomada de decisão e as suas expectativas face à resposta da empresa concorrente, após a indução emocional. Deste modo, os sujeitos foram expostos a uma situação hipotética de uma interação estratégica entre duas empresas, tendo em conta os custos de investimento e os lucros subjacentes à sua decisão. Posteriormente à análise da situação, os participantes preencheram um item-exemplo que consistia no resumo das três opções apresentadas anteriormente, de modo a garantir a compreensão de todos os participantes na tarefa proposta para evitar enviesamentos. Posto isto, seguiu-se a manipulação experimental deste estudo, no qual o investigador solicitou aos participantes que tomassem uma decisão entre fechar (cooperar) ou não fechar (não cooperar) negócio com a empresa concorrente. Estes foram informados de que não saberiam, previamente, a escolha da outra empresa. Além desta decisão, solicitamos aos participantes que quantificassem a sua expectativa face ao comportamento esperado do seu oponente (empresa concorrente) e que escrevessem, sucintamente, o motivo da sua decisão. Por fim, os participantes foram sujeitos ao preenchimento de uma escala que avaliava a perceção dos mesmos face à sociedade em geral, bem como ao mundo empresarial. Para consultar o questionário na sua íntegra consultar o anexo E.

No final do questionário foi exposto um *debriefing* aos participantes, que consistiu numa breve explicação dos objetivos da investigação e ainda com a informação de contacto para possíveis esclarecimentos de dúvidas.

CAPÍTULO III: Resultados

Para o tratamento e análise dos dados recorreu-se ao *software* IBM SPSS versão 25.

3.1 Análise descritiva dos eventos afetivos e verificação da manipulação experimental

Para a verificação da manipulação experimental foram comparados os três grupos em relação às emoções experienciadas (afeto positivo e negativo, orgulho e medo) através de análises de variância unifatoriais (ANOVAs).

As emoções de afeto positivo e negativo demonstraram diferenças estatisticamente significativas entre as três condições (medo, orgulho e controlo). Conforme podemos observar na tabela 5, existem diferenças estatisticamente significativas entre os três grupos no afeto positivo [$F(2,82)= 14.69$; $p<.001$] e no afeto negativo [$F(2,82)= 25.34$; $p<.001$]. Observou-se ainda que existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, quer nas emoções específicas do orgulho [$F(2,82)=26.28$, $p<.001$], como nas emoções específicas do medo [$F(2,82)=15.93$, $p<.001$], no sentido esperado. Ou seja, verificou-se que o grupo induzido pelo orgulho relatou uma intensidade mais elevada de afeto positivo ($M=3.83$; $DP=.63$) e respetiva emoção de orgulho ($M=4.26$; $DP=.43$), em relação com os grupo de medo, com intensidade média no afeto positivo ($M=2.74$; $DP=.78$) e nas emoções de orgulho ($M=2.87$; $DP=1.11$), e com o grupo de controlo, com intensidade média no afeto positivo ($M=3.20$; $DP=.86$), e nas emoções específicas de orgulho ($M=1.58$; $DP=.68$).

Tabela 5.

Comparações entre os grupos em relação ao afeto negativo, positivo, orgulho e medo

Variáveis	Grupos						<i>F</i>	<i>p</i>	Comparações
	Medo (M)		Orgulho (O)		Controlo (C)				
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>			
Afeto negativo	2.61	1.00	1.32	.32	1.56	.68	25.34	<.001	M > C > O
Afeto positivo	2.74	.78	3.83	.63	3.20	.86	14.69	<.001	O > M > C
Orgulho	2.87	.86	4.26	.43	3.49	.81	26.28	<.001	O > C > M
Medo	2.71	1.11	1.35	.48	1.58	.68	23.22	<.001	M > C > O

Verificou-se, ainda, que o grupo induzido pelo medo relatou uma intensidade superior no afeto negativo ($M=2.61$; $DP=1.00$) e de emoções de medo ($M=2.71$;

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações ($DP=1.11$), comparativamente com o grupo de orgulho, com baixa intensidade no afeto negativo ($M=1.32$; $DP=.32$) e nas emoções específicas de medo ($M=1.35$; $DP=.48$), e com o grupo de controlo, com intensidade baixa no afeto negativo ($M=1.56$; $DP=.68$) e nas emoções específicas de medo ($M=1.58$; $DP=.68$). Em conclusão, verifica-se que a indução emocional, para as respetivas emoções, foi, de facto, bem-sucedida.

Os eventos afetivos das três condições em estudo foram categorizados entre eventos dirigidos para a tarefa ou para as relações interpessoais, permitindo constatar que a maioria dos participantes optaram por recordar, maioritariamente, eventos dirigidos para a “tarefa” ($n=52$, 61.2%), em comparação com os eventos direcionados para as “relações interpessoais” ($n=33$, 38.8%). Para analisar se existem diferenças entre as três condições em relação ao tema (relação com a tarefa *versus* relações interpessoais), realizou-se o teste do qui-quadrado. Observou-se que os participantes do grupo de controlo (89.3%) relataram, predominantemente, eventos direcionados para a “relação com a tarefa”. Em contraste, na condição de medo, 58.6% dos relatos estavam direcionados para as “relações interpessoais”, condição com maiores níveis para esta categorização. O teste qui-quadrado evidencia a existência de uma correlação estatisticamente significativa [χ^2 (2, $N=85$)=14.78, $p=.001$].

3.2 Resultados da decisão cooperativa em função das emoções induzidas

Numa análise global dos resultados, podemos evidenciar que a maioria dos participantes (51 dos 85, 60%) decidiu fechar negócio com a empresa concorrente, ou seja, optou pelo comportamento cooperativo. Para compreender a relação entre a indução emocional e a decisão cooperativa (fechar o negócio com a empresa concorrente) no dilema do prisioneiro, foi utilizado o teste do qui-quadrado de Pearson, que demonstrou uma correlação estatisticamente significativa [χ^2 (2, $N=85$)=10.48, $p=.005$]. Verificou-se que os participantes do grupo do medo ($n=20$, 39.2%) e de controlo ($n=21$, 41.2%) foram os mais cooperativos, decidindo tomar uma decisão que beneficiasse ambos os jogadores, através da decisão cooperativa. Deste modo, não existiram diferenças na proporção de participantes que decidiu cooperar entre o grupo medo e controlo (consultar tabela 6). Em contrapartida, 52.9% dos participantes do grupo de orgulho ($n=18$) tomaram a decisão de não fechar negócio com a empresa concorrente, ou seja, optaram por não cooperar.

Tabela 6.

Comparação dos grupos de medo, orgulho e controlo em relação à decisão cooperativa

Variável	Total	Grupos			χ^2	p	Comparações
		Medo	Orgulho	Controlo			
Fechar negócio	85 (100%)	20 (39.2%)	10 (19.6%)	21 (41.2%)	10.48	.005	C>M>O

3.3. Comparação entre os grupos de acordo as expetativas e os atributos disposicionais

Descreve-se em seguida a comparação das três condições em relação às expetativas dos participantes face à possível decisão da empresa concorrente, ou seja, a possibilidade de a empresa concorrente fechar ou não negócio com a sua empresa, no dilema do prisioneiro. Numa análise global dos resultados, como podemos constatar na tabela 7, a média global das expetativas tecidas pelos participantes das três condições foi de 60.18% de que a empresa concorrente iria decidir de modo cooperativo. A condição de medo demonstrou as expetativas mais elevadas de cooperação face à possível decisão da empresa concorrente ($M=61.90$; $DP=20.77$), enquanto que os participantes da condição de orgulho ($M=41.07$; $DP=23.27$) teceram as expetativas mais elevadas de que a empresa concorrente iria decidir de modo não cooperativo.

Tabela 7.

Comparações entre os grupos de orgulho, medo e de controlo em relação às expetativas

Variável	Grupos						F	p	Comparações
	Medo (M)		Orgulho (O)		Controlo (C)				
	M	DP	M	DP	M	DP			
Expetativa de fechar negócio	61.90	20.77	58.93	23.27	59.64	18.56	.16	.855	M>C>O

As diferenças entre as três condições foram analisadas através da realização de uma análise de variância unifatorial (ANOVA). Os resultados demonstraram que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as condições em estudo e a decisão de fechar negócio com a empresa concorrente [$F(2, 82)=0.16$, $p<.855$].

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Por fim, a comparação entre as três condições em relação aos atributos disposicionais do presumível adversário (empresa concorrente) evidencia que os participantes da condição de medo obtiveram valores superiores nos itens da “honestidade” ($M=3.45$; $DP=1.02$) e no “agir coletivamente” ($M=4.07$; $DP=1.44$), em comparação aos participantes dos grupos de orgulho e de controlo. Em contraste, o grupo de orgulho demonstrou níveis de resposta superiores no item da “ganância” ($M=2.86$; $DP=1.21$), em relação às restantes condições.

Para averiguar as diferenças entre os grupos e os atributos disposicionais realizou-se uma análise de variância unifatorial (ANOVA). De acordo os resultados apresentados na tabela 8, podemos evidenciar que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as três condições em estudo, uma vez que todos os itens que mediram os atributos disposicionais são superiores a $p>.005$.

Tabela 8.

Comparações entre as três condições em relação aos atributos disposicionais

Variáveis	Grupos						<i>F</i>	<i>p</i>
	Medo		Orgulho		Controlo			
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Confiabilidade	3.28	1.19	2.64	1.13	2.93	1.09	2.06	.134
Honestidade	3.45	1.02	2.75	.97	2.75	1.11	4.36	.016
Ganância	2.83	1.07	2.86	1.21	2.32	1.13	1.98	.145
Responsabilidade partilhada	3.62	1.59	3.78	1.21	4.25	1.24	1.70	.190
Agir coletivamente	4.07	1.44	3.18	1.34	3.71	1.46	2.86	.063
Ganhos imediatos	3.03	1.48	2.86	1.56	3.04	1.48	.13	.877
Ganhos egoístas	3.86	1.60	3.79	1.37	3.89	1.47	.04	.962

3.4. Análises adicionais exploratórias sobre o orgulho autêntico e arrogante

Realizamos análises adicionais relativamente às subcategorias do orgulho (orgulho autêntico *versus* orgulho arrogante). Para o efeito foi utilizado o teste do qui-quadrado de Pearson. Na descrição dos eventos direcionados para o orgulho autêntico,

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

72% dos participantes decidiram não fechar negócio com a empresa concorrente (não cooperar). Assim, não existiram correlações estatisticamente significativas [$\chi^2(1, N=28)=.44, p=.400$], indicando que ambos os tipos de orgulho manifestaram pouca intenção de cooperar com a empresa concorrente.

Para averiguar as diferenças entre as subcategorias do orgulho e as expectativas objetivadas pelos participantes face à presumível decisão da empresa concorrente, foram analisadas através de uma análise de variância unifatorial (ANOVA). Os resultados evidenciam que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as subcategorias do orgulho em relação às expectativas de cooperação [$F(1,27)=.198, p=.660$]. Tendo em conta as subcategorias do orgulho, os resultados demonstraram ambas objetivaram baixas expectativas de que o seu oponente (empresa concorrente) iria decidir de modo cooperativos. Neste sentido, os participantes que relataram eventos direcionados para o orgulho autêntico, a sua expectativa de que a empresa concorrente não iria cooperar foi de 39.74% ($DP=24.35$) enquanto que, nos participantes que relataram eventos dirigidos para o orgulho arrogante a sua expectativa foi de 43.81% ($DP=21.91$). As expectativas tecidas pelos participantes pertencentes à subcategoria do orgulho autêntico ou arrogante revelaram que, ambos os tipos de orgulho manifestaram baixas expectativas de uma decisão cooperativa da empresa concorrente.

CAPÍTULO IV: Discussão

A literatura refere a necessidade de compreender os eventos afetivos, na medida em que induzem estados emocionais, por vezes nefastos, que podem interferir na *performance*, *engagement* e na motivação dos colaboradores (Weiss & Cropanzano, 1996), que influenciam diretamente os comportamentos cooperativos. Em regra geral, estes estados emocionais negativos traduzem-se no aumento de comportamentos contraprodutivos e, conseqüentemente, na diminuição da cooperação no local de trabalho (Basch & Fisher, 1998; Frost, 2003).

A presente investigação, baseada na teoria dos eventos afetivos, pretendeu investigar de que modo as emoções medo, orgulho ou de ausência emocional, desencadeadas através da indução emocional em eventos afetivos no contexto laboral, influenciam os comportamentos cooperativos. De forma a alcançar este objetivo, efetuamos um estudo experimental exploratório realizado através da manipulação de estados emocionais (medo, orgulho ou ausência emocional). Neste sentido, foram registadas descrições de eventos afetivos em contexto laboral, de forma independente, no qual testámos o seu impacto nos comportamentos cooperativos, medidos no dilema do prisioneiro.

Os resultados da indução emocional evidenciaram a eficácia da manipulação experimental, com diferenças estatisticamente significativas entre as três condições, no afeto negativo e positivo, bem como nas emoções específicas de medo e de orgulho. Como era esperado, a condição experimental do medo obteve valores mais elevados na intensidade emocional no afeto negativo e nas emoções específicas do medo, enquanto que o orgulho obteve maiores índices na intensidade emocional no afeto positivo e nas emoções específicas de orgulho.

De acordo com o objetivo deste estudo, era esperado que os eventos afetivos, ocorridos em contexto organizacional, através da indução emocional (medo/orgulho/ausência emocional), conduzissem a comportamentos cooperativos diferenciados. Do qual colocamos a seguinte questão de investigação: será que os eventos afetivos, derivados da indução emocional do medo, orgulho/ ausência emocional, influenciarão, de modo distinto, os comportamentos cooperativos em contexto laboral? De um modo mais específico, será que a indução emocional do orgulho conduz a níveis menores de comportamentos cooperativos, em comparação aos grupos de medo e de controlo?

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Nos resultados principais deste estudo, é-nos possível evidenciar que foram verificadas diferenças significativas entre o grupo do orgulho e as restantes condições em estudo. Deste modo, os participantes pertencentes ao grupo do orgulho demonstraram valores mais elevados nos comportamentos não cooperativos, medidos pelo dilema do prisioneiro, em relação às restantes condições de medo e de controlo. Em contraste, os grupos do medo e de controlo demonstraram os níveis mais elevados nos comportamentos de cooperação, no qual não existiram diferenças entre estes grupos.

Como podemos constatar na literatura, verificamos a inexistência de um consenso entre investigadores sobre o impacto das emoções de medo e de orgulho nos comportamentos cooperativos, sobretudo em dilemas sociais (Zeelenberg, Nelissen & Pieters, 2008). A investigação sobre as emoções de medo evidencia que, quando os indivíduos sentem medo tendem a realizar comportamentos não cooperativos (*e.g.*, Simpson, 2006; Boone, Declerck & Kiyonari, 2010; Roca & Helbing, 2011; Daley & Sadowski, 2017), uma vez que esta emoção direciona os indivíduos a comportarem-se de forma egoísta (evitar a partilha dos ganhos) ou de modo defensivo (medo da traição ou da rejeição social) (Dawes, Orbell, Simmons & Van Kragt, 1986; Roca & Helbing, 2011; Daley & Sadowski, 2017).

Em oposição a determinados resultados obtidos neste estudo, a literatura defende que, quando os indivíduos sentem orgulho tendem a comportar-se de modo cooperativo, uma vez que o orgulho pertence às emoções pró-sociais, associadas a comportamentos altruístas e cooperativos (Kleiman & Hassin, 2011). Contrapondo a ideia anterior, em consonância com os nossos resultados, a literatura refere que as emoções de orgulho podem conduzir a comportamentos individualistas (Pruitt & Kimmel, 1977) e gananciosos (Wildschut, Insko & Gaertner, 2002; Simpson, 2003).

De acordo com a literatura acima evidenciada, os resultados principais deste estudo podem ser explicados a partir do pressuposto de que, o orgulho está associado ao aumento da distância interpessoal (Kitayama, Mesquita & Karasawa, 2006; Bromgard, Trafimow & Linn, 2014). As pessoas quando sentem orgulho tendem a considerar-se como seres mais fortes, afastando-se de outros, percecionados por eles, como mais fracos (Oveis, Horberg & Keltner, 2010). Estes comportamentos vão ao encontro das representações mentais do *status* social delineadas pelos indivíduos orgulhosos, estabelecendo uma distância relativa entre duas posições de *status* distintas (Lammers, Galinsky, Gordijn & Otten, 2012). Além disso, quando os indivíduos sentem orgulho e confiança no seu

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações trabalho, tendem a subestimar os outros, caso que ocorre frequentemente em contexto organizacional. Nas organizações, as pessoas de posições superiores, das quais sentem emoções de orgulho, desvalorizam indivíduos que estão em cargos mais baixos (Kipnis, 1972).

Contrariamente aos nossos resultados, Dorfman, Eyal e Bereby-Meyer (2014), testaram a forma como o orgulho influenciava as escolhas dos indivíduos num dilema social. Estes pretendiam comparar o orgulho com emoções positivas não sociais, no qual esperavam que o orgulho promovesse a cooperação, em comparação às emoções de alegria. Os resultados dos autores evidenciam que, as emoções de orgulho conduzem a comportamentos cooperativos enquanto que, as emoções não sociais (alegria) desencadeiam comportamentos cooperativos inferiores.

Como seria esperado, o grupo do relato do orgulho demonstrou níveis superiores no item da “ganância”, em comparação com as restantes condições. Este resultado pode derivar do facto de que, os indivíduos quando sentem orgulho tendem a tomar decisões menos cooperativas, com intuito de obter vantagem face ao adversário (no nosso estudo, a empresa concorrente), esperando assim que este decida cooperar.

Semelhante aos resultados obtidos neste estudo, a literatura existente sobre os dilemas sociais evidencia que, quando os indivíduos sentem orgulho tendem a se comportar de modo mais individualista e com maiores níveis de ganância (Doebeli & Hauert, 2005). Wildschut, Insko e Gaertner (2002) afirmam que esta emoção está associada a comportamentos gananciosos, com a intenção de alcançar o lucro máximo, em termos individuais, ambicionando obter uma vantagem face ao suposto adversário, traduzindo-se na tentação de aproveitar a cooperação dos outros em seu próprio benefício (Simpson, 2003). Estes indivíduos optam por atrair o adversário e esperar que este decida de modo cooperativo (Kuhlman & Marshello, 1975; Doebeli & Hauert, 2005), com a crença de que será o melhor resultado que conseguirá obter (Boone, Declerck & Kiyonari, 2010).

Krekels e Pandelaere (2015) definem a ganância como o desejo de querer ganhar o máximo possível e, portanto, reflete uma busca ativa de interesse próprio. Num estudo realizado por Bruins, Wim, Liebrand e Wilke (1989), sobre a ganância, afirmam que, quando o nível de ganância era elevado, os indivíduos decidiam com base nos resultados individuais enquanto que, quando os níveis de ganância eram baixos a sua decisão era apoiada na obtenção dos resultados coletivos. Posto isto, ao analisarmos o medo e a

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações ganância no dilema do prisioneiro (*e.g.*, Wildschut, Insko & Gaertner, 2002; Simpson, 2003), a literatura evidencia que, quando os indivíduos sentem ganância tendem a realizar com maior frequência comportamentos não cooperativos, em relação ao medo (Dawes, Orbell, Simmons & Van Kragt, 1986).

Nesta linha de pensamento, os níveis superiores no item da ganância por parte dos indivíduos pertencentes ao relato do orgulho, permite-nos constatar que estes indivíduos demonstraram ainda níveis mais inferiores no item “agir coletivamente”, comparativamente às restantes condições em estudo. Estes resultados podem ser explicados pelo facto de que, quando os indivíduos sentem orgulho por feitos alcançados individualmente, sentem-se mais confiantes e reconhecidos, o que pode desenvolver comportamentos mais individualistas (Pruitt & Kimmel, 1977). Desta feita, tendo em conta que, o grupo do relato do orgulho demonstrou níveis mais elevados nos comportamentos não cooperativos sugerimos que, os indivíduos pertencentes a este grupo sejam percebidos como mais individualistas.

Em oposição aos nossos resultados, Roca e Helbing (2011) num estudo sobre a coesão social, evidenciaram que uma proporção moderada de ganância pode ser coerente com a cooperação, uma vez que a falta de cooperação pode refletir a vontade de atraiçoar os outros, a fim de obter ganhos pessoais. Os nossos resultados demonstram o oposto sendo que, o grupo de orgulho apresentou maiores níveis de ganância e também menor disposição para a cooperação.

De acordo com os baixos resultados obtidos nos comportamentos cooperativos, por parte do grupo de orgulho, comparamos ainda esta resposta (não cooperativa) com as expectativas objetivadas pelos participantes face à presumível decisão do outro (empresa concorrente). O grupo de orgulho apresentou expectativas mais elevadas da inexistência de cooperação, por parte do seu adversário.

Estes resultados vão ao encontro da literatura existente, uma vez que os participantes tendem a não cooperar quando esperam que o seu oponente não coopere, retirando a possibilidade de este beneficiar face à sua resposta cooperativa (Ostrom, 2003). Neste sentido, este *cluster* de indivíduos está menos disposto a arriscar em interações construtivas e cooperativas. De uma forma mais específica, os indivíduos que tendem a não confiar nos outros, terão expectativas mais pessimistas quanto ao grau de reciprocidade do adversário (De Cremer, Snyder & Dewitte, 2001).

Relativamente aos comportamentos cooperativos, como referido anteriormente,

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

os grupos de relato do medo e de controlo demonstraram maiores níveis na cooperação. Além disso, podemos conciliar os resultados obtidos com as expectativas tecidas perante a possível decisão da empresa concorrente. Neste sentido, é-nos possível evidenciar que, o grupo de relato do medo, apresentou níveis mais elevados na objetivação das expectativas face à presumível decisão da empresa concorrente. Neste seguimento, estes resultados podem ser justificados pelo facto de que, quando os participantes têm como objetivo cooperar com o seu oponente, esperam que este também coopere, de forma a obter a cooperação mútua (Wilke & Braspenning, 1989; Nook, Ong, Morelli, Mitchell & Zaki, 2016). Por outras palavras, as investigações demonstram que a cooperação é reforçada quando é esperado comportamentos cooperativos do adversário (e.g., Pruitt & Kimmel, 1977; Daley & Sadowski, 2017).

Aliado aos resultados, da decisão e das expectativas objetivadas, surgem associados os atributos disposicionais medidos neste estudo. Desta feita, é-nos possível evidenciar que o medo obteve os valores mais elevados nos itens da “honestidade” e no “agir coletivamente”, sugerindo que esta emoção pode ter contribuído para uma predisposição dos indivíduos para acreditar na honestidade dirigindo assim, o seu comportamento para agir de modo coletivo.

Estes resultados podem ser explicados por Pruitt e Kimmel (1977), num estudo sobre dilemas sociais, que argumentaram que a expectativa de cooperar pode ser considerada um ato de confiança face ao outro. O nível de confiança nos outros influencia diretamente as expectativas que este tece face à possível decisão do adversário (Parks & Hulbert, 1995). Pessoas que confiam facilmente, tecem expectativas mais positivas perante os outros e, normalmente, estão dispostas a ficar vulneráveis apenas com o objetivo de cooperar (Mayer, Davis & Schoorman, 1995). Posteriormente, esperam que os indivíduos se comportem de acordo com as normas morais e optem pela cooperação mútua, colocando em primeiro plano os resultados coletivos (Granovetter, 1992). Portanto, a confiança desempenha um papel proeminente no estabelecimento da cooperação em situações sociais (De Cremer, Snyder & Dewirre, 2001), uma vez que confiar no oponente torna o processo de tomada de decisão mais fácil nestes dilemas (Pruitt & Kimmel, 1997).

De acordo com os resultados obtidos, e com base na teoria dos eventos afetivos (AET), é-nos possível constatar que esta teoria advém da influência das reações afetivas em diversos aspetos dos indivíduos, entre eles: o afeto, as motivações e as atitudes dos colaboradores, desenvolvidas em contexto organizacional. Estes fatores influenciam

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações diretamente as motivações, os julgamentos e os comportamentos dos colaboradores (Weiss & Cropanzano, 1996). Neste sentido, podemos evidenciar que a indução de estados emocionais de medo, orgulho ou de ausência emocional influenciaram os comportamentos de cooperação dos participantes. Em consonância com a AET, a indução emocional influenciou as motivações dos participantes, ao decidirem ou não cooperativamente, os julgamentos dos mesmos face à possível resposta do outro e, conseqüentemente, ambas influenciaram os comportamentos de cooperação no dilema do prisioneiro.

Por fim, tendo em conta as análises adicionais referentes à categorização do orgulho (autêntico *versus* arrogante), os resultados demonstram que o grupo de orgulho apresentou níveis mais inferiores nos comportamentos cooperativos. Contudo podemos evidenciar que os indivíduos que descrevem eventos afetivos direcionados para o orgulho arrogante demonstraram níveis mais elevados nos comportamentos de cooperação, em relação aos indivíduos do orgulho autêntico. Este é um resultado não esperado, contrário à literatura existente, dado que o orgulho autêntico está associado a emoções positivas, com base no reconhecimento de outros (colegas de equipa ou chefias) e no prestígio social alcançado através da admiração e respeito. Os indivíduos que descreveram relatos direcionados para este tipo de orgulho estão mais propensos a desenvolver comportamentos pró-sociais (altruísmo, conscienciosidade e agradabilidade) e, conseqüentemente, a realizar, com maior frequência, comportamentos cooperativos (Stoeber, Harris & Moon, 2007; Williams e DeSteno, 2008; Cheng, Tracy & Henrich, 2010; Wubben, De Cremer & Van Dijk, 2012).

Em contraste, o orgulho arrogante está associado a sentimentos de superioridade, presunção e narcisismo, motivados pela procura contínua de *status* social, dominação, intimidação e supressão (Campbell & Foster, 2007; Tracy & Robins, 2007; Williams & DeSteno, 2008; Tracy, Cheng, Robins & Trzesniewski, 2009). Além disso, está relacionado à ocorrência de comportamentos agressivos e gananciosos, o que resulta no desenvolvimento de comportamentos desadaptativos (Paulhus, Robins, Trzesniewski & Tracy, 2004). Nos dilemas sociais, este tipo de orgulho tende a comportar-se de modo não cooperativo, mas tendem a esperar a cooperação por parte do oponente (Lewis, 2000; Simpson, 2004), sendo inicialmente expetável um comportamento não cooperativo, por parte destes indivíduos.

Em oposição aos resultados obtidos, Cheng, Tracy e Henrich (2010) avaliaram o

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações estatuto social em indivíduos que demonstravam orgulho autêntico e arrogante através do autorrelato e da descrição de colegas/familiares. Estes concluíram que os indivíduos com pontuações mais elevadas em orgulho arrogante, tendiam a ser encarados pelos seus pares como dominantes e individualistas enquanto que, os indivíduos com pontuações mais elevadas em orgulho autêntico eram percebidos como pessoas com prestígio ou reconhecidas pelo seu trabalho, com maior frequência, em comportamentos pró-sociais.

Não obstante, podemos conjugar os resultados da cooperação com a objetivação das expectativas, sendo possível evidenciar que, os participantes que descreveram eventos direcionados para o orgulho autêntico demonstraram expectativas mais elevadas de cooperação por parte do seu adversário. Em contrapartida, os indivíduos que descreveram eventos direcionados para o orgulho arrogante esperaram que o adversário decidisse, igualmente, de modo não cooperativo.

Nesta linha de pensamento, estes resultados vão em oposição à literatura existente dado que, quando os indivíduos experienciam orgulho autêntico são considerados como seres mais confiantes e bem-sucedidos (Stoeber, Harris & Moon, 2007; Williams & DeSteno, 2008; Wubben, De Cremer & Van Dijk, 2012) e esperam comportamentos morais e altruístas por parte do adversário (Samuelson, 1993; Xiao & Bicchieri, 2010; Pletzer et al., 2018). Por sua vez, os indivíduos que direcionaram os eventos para o orgulho arrogante tendem a tecer expectativas mais elevadas de uma resposta cooperativa do oponente, uma vez que possuem como objetivo atraindo o adversário, mas pretendem alcançar uma resposta cooperativas por parte do mesmo, a fim de aproveitar-se da sua decisão para potencializar os seus ganhos (Tracy & Robins, 2007; Cheng, Tracy & Henrich, 2010).

Em suma, deixamos em aberto a possibilidade de que os indivíduos pertencentes ao relato do orgulho demonstraram menores níveis de cooperação, devido ao facto de que, ao serem reconhecidos pelos seus feitos alcançados, de forma individual, fiquem mais confiantes e pensem que não necessitam de se aliar a outros para obter novamente esse reconhecimento decidindo assim, com base no individualismo e na obtenção do lucro total. Em contrapartida, podemos conjecturar que os indivíduos pertencentes ao grupo de relato do medo demonstraram maiores níveis de cooperação, comparativamente ao grupo de relato do orgulho, uma vez que estes indivíduos tendem a aliar-se a outros (neste caso, empresa concorrente) para diminuírem o seu estado emocional negativo, despoletando níveis mais elevados de comportamentos cooperativos.

Limitações do estudo

Uma das limitações mais evidentes foi a dimensão das subamostras deste estudo, uma vez que as três condições foram constituídas por menos de 30 participantes por condição. É certo que abordar um estudo sobre as emoções e estados emocionais em contexto de laboral torna-se mais difícil de alcançar um grande número de pessoas, visto que existe, atualmente, uma relutância, por parte das organizações, para abordar este tipo de temáticas, sobretudo em emoções negativas (medo).

Outra das limitações presentes neste estudo é consequente da ausência de uma avaliação do estado emocional *à priori* da indução emocional. As duas avaliações do estado emocional dos participantes, antes e depois da indução emocional, permitiria-nos compreender melhor as alterações emocionais existentes entre estes dois momentos.

Na condição da ausência emocional inerente ao grupo de controlo, foi solicitado a descrição de tarefas rotineiras em contexto laboral que, inconscientemente, podem induzir emoções ou estados emocionais, no qual não podemos garantir totalmente a neutralidade emocional nesta condição. Portanto, o grupo de controlo diz respeito a uma aproximação ao estado neutro e não ao estado *per se*.

Ademais, a categorização da emoção de medo (passivo ou ativo) obteve um nível baixo de concordância, o que nos impossibilitou a sua avaliação. Por sua vez, na categorização do orgulho (autêntico ou arrogante), não nos foi possível obter uma amostra homogénea para cada um dos tipos de orgulho.

Por fim, não foram controlados os traços de personalidade dos indivíduos (*e.g.*, amabilidade, conscienciosidade, narcisismo) que seriam importantes para a compreensão do processo de tomada de decisão no dilema do prisioneiro, bem como para a objetivação das expectativas face ao comportamento do outro.

Estudos futuros

Como proposta para estudo futuros, seria relevante replicar este estudo de forma a atender à retificação dos aspetos evidenciados nas limitações, uma vez que a compreensão das emoções de medo e de orgulho são escassas na literatura, sobretudo quando associadas ao contexto organizacional. Posto isto, sugerimos ainda a realização da categorização dos tipos de medo (passivo ou ativo) e do orgulho (autêntico ou arrogante), com uma amostra homogénea e com um bom acordo inter-observadores, com intuito de compreender se esta diferenciação teria de facto impacto nos comportamentos

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações cooperativas e, conseqüentemente, nas expectativas face à possível resposta do oponente, num dilema do prisioneiro adaptado para o contexto organizacional.

Sugerimos igualmente, a aplicação deste estudo em organizações distintas a nível populacional (entre pequenas e grandes empresas), ou em ambientes organizacionais diferenciados (empresas com ambientes turbulentos *versus* ambientes mais estáveis).

Conclusão

Os eventos afetivos induzem emoções e os estados emocionais (positivos ou negativos), que influenciam os julgamentos, as motivações e os comportamentos dos colaboradores. Conseqüentemente, estes afetam diretamente os comportamentos de cooperação (entre colegas ou chefias) e o bom funcionamento das organizações (Basch & Fisher, 1998). Desta forma, é-nos possível constatar que para investigar a natureza espontânea das emoções, despoletadas por determinados eventos afetivos em contexto organizacional, é de extrema importância ter em consideração a teoria dos eventos afetivos (Brief & Weiss, 2002). De acordo com esta teoria, as emoções e estados de espírito são indissociáveis do meio organizacional (Weiss & Cropanzano, 1996).

Nos comportamentos cooperativos, medidos através do dilema do prisioneiro e adaptados para o contexto organizacional, existe uma predisposição para os indivíduos sentirem medo, devido à possibilidade de respostas não cooperativas por parte do adversário, resultando em decisões mais defensivas (Roca & Helbing, 2011; Daley & Sadowski, 2017). Além disso, a emoção de orgulho influencia o processo de tomada de decisão sendo que, ao pertencer às emoções pró-sociais, estes indivíduos deveriam decidir, maioritariamente, de forma cooperativa (Kleiman & Hassin, 2011).

Em consonância com o processo de tomada de decisão no dilema do prisioneiro, as expectativas, segundo Pruitt e Kimmel (1977), os indivíduos tendem a realizar comportamentos cooperativos quando possuem um objetivo para cooperar, maximizando os resultados coletivos (cooperação mútua). Os indivíduos tendem a achar que a maioria dos sujeitos vão comportar-se de acordo com o seu comportamento. Investigações experimentais demonstram que, a cooperação é reforçada quando são esperados comportamentos cooperativos do adversário (Pruitt & Kimmel, 1977; Dawes, 1980; Daley & Sadowski, 2017).

Nesta investigação, podemos retirar algumas conclusões importantes: as emoções influenciam os comportamentos de cooperação (à semelhança do que vem sendo demonstrado por diversos estudos). A condição de orgulho demonstrou menor cooperação e expectativas mais baixas face à presumível decisão do comportamento cooperativo do adversário, comparativamente às restantes condições. Ainda, esta condição obteve níveis mais elevados no item da “ganância” e mais baixos no item “agir coletivamente”. Isto leva-nos a pressupor que, os indivíduos pertencentes ao grupo de orgulho são os menos cooperativos, com níveis de ganância mais elevados e

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações comportamentos mais individualistas, comparativamente aos participantes do grupo de medo e de controlo.

Por fim, é necessário refletir sobre os comportamentos de cooperação no local de trabalho, e garantir a sua presença em contexto organizacional, devido ao facto de estes comportamentos serem atitudes essenciais para colmatar a instabilidade do ambiente externo, no qual num determinado projeto existem diversos intervenientes, regidos por uma interdependência ao redor das funções de todos os membros (Kabat-Farr & Cortina, 2017).

Referências

- Anderson, D. J., & Adolphs, R. (2014). A framework for studying emotions across species. *Cell*, *157*(1), 187-200. doi: 10.1016/j.cell.2014.03.003
- Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D. (2017). Emotions in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*, 67-90. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231
- Ashton-James, C. E., & Ashkanasy, N. M. (2005). What lies beneath? A process analysis of affective events theory. *Research on Emotion in Organizations*, *1*, 23-46. doi: 10.1016/S1746-9791(05)01102-8
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The journal of applied behavioral science*, *44*(1), 48-70. doi: 10.1177/0021886307311470
- Axelrod, R., & Hamilton, W. D. (1981). The evolution of cooperation. *Science*, *211*(4489), 1390-1396. doi: 10.1126/science.7466396
- Axelrod, J., & Reisine, T. D. (1984). Stress hormones: their interaction and regulation. *Science*, *224*(4648), 452-459. doi: 10.1126/science.6143403
- Balliet, D., & Van Lange, P. A. (2013). Trust, punishment, and cooperation across 18 societies: A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science*, *8*(4), 363-379. doi: 10.1177/1745691613488533
- Bandler, R., Keay, K. A., Floyd, N., & Price, J. (2000). Central circuits mediating patterned autonomic activity during active vs. passive emotional coping. *Brain research bulletin*, *53*(1), 95-104. doi: 10.1016/S0361-9230(00)00313-0
- Barrett, L. F. (2012). *Emotions are real*. *Emotion*, *12*(3), 413. doi: 10.1037/a0027555
- Basch, J., & Fisher, C. D. (1998). Affective events-emotions matrix: A classification of work events and associated emotions. *School of Business Discussion Papers*, *65*, 3-16.
- Berg, J., Dickhaut, J., & McCabe, K. (1995). Trust, reciprocity, and social history. *Games and economic behavior*, *10*(1), 122-142. doi: 10.1006/game.1995.1027
- Blanchard, D. C., & Blanchard, R. J. (2008). .4 Defensive behaviors, fear, and anxiety. *Handbook of behavioral neuroscience*, *17*, 63-79. doi: 10.1016/S1569-7339(07)00005-7

- Blanchard, R. J., & Blanchard, D. C. (1969). Crouching as an index of fear. *Journal of comparative and physiological psychology*, 67(3), 370. doi: 10.1037/h0026779
- Bland, A. R., Roiser, J. P., Mehta, M. A., Schei, T., Sahakian, B. J., Robbins, T. W., & Elliott, R. (2017). Cooperative Behavior in the Ultimatum Game and Prisoner's Dilemma Depends on Players' Contributions. *Frontiers in psychology*, 8, 1017. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01017
- Boone, C., Declerck, C., & Kiyonari, T. (2010). Inducing cooperative behavior among proselves versus prosocials: The moderating role of incentives and trust. *Journal of Conflict Resolution*, 54(5), 799-824. doi: 10.1177/0022002710372329
- Bradley, M. M., & Lang, P. J. (1994). Measuring emotion: The self-assessment manikin and the semantic differential. *Journal of Behavioral Therapy and Experimental Psychiatry*, 25, 49-59. doi: 10.1016/0005-7916(94)90063-9
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307. doi: 10.1146/annurev.psych.53.100901.13515
- Bromgard, G., Trafimow, D., & Linn, C. (2014). Janteloven and the expression of pride in Norway and the United States. *The Journal of social psychology*, 154(5), 375-378. doi: 10.1080/00224545.2014.914884
- Bruins, J. J., Liebrand, W. B., & Wilke, H. A. (1989). About the saliency of fear and greed in social dilemmas. *European Journal of Social Psychology*, 19(2), 155-161. doi:10.1002/ejsp.2420190207
- Campbell, W. K., & Foster, J. D. (2007). The narcissistic self: Background, an extended agency model, and ongoing controversies. *The self*, 115-138. Disponível em: https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=oRVuj0QZlecC&oi=fnd&pg=PA115&ots=8S-SBLZRVS&sig=9RAHjHp9EPD8Kecdi1jAuYryCDI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Carilli, A. M., & Dempster, G. M. (2001). Expectations in Austrian business cycle theory: an application of the prisoner's dilemma. *The Review of Austrian Economics*, 14(4), 319-330. doi: 10.1023/A:1011985113936
- Cheng, J. T., Tracy, J. L., & Henrich, J. (2010). Pride, personality, and the evolutionary foundations of human social status. *Evolution and Human Behavior*, 31, 334-347. doi: 10.1016/j.evolhumbehav.2010.02.004

- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1082. doi: 10.1037/0021-9010.93.5.1082
- Daley, B., & Sadowski, P. (2017). Magical thinking: A representation result. *Theoretical Economics, 12*(2), 909-956. doi: 10.3982/TE2099
- Damásio, A. R. (2000). A second chance for emotion. *Cognitive neuroscience of emotion, 12*-23.
- Dasborough, M. T. (2006). Cognitive asymmetry in employee emotional reactions to leadership behaviors. *The Leadership Quarterly, 17*(2), 163-178. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.12.004
- Dawes, R. M. (1980). Social dilemmas. *Annual review of psychology, 31*(1), 169-193. doi: 10.1146/annurev.ps.31.020180.001125
- Dawes, R. M., Orbell, J. M., Simmons, R. T., & Van De Kragt, A. J. (1986). Organizing groups for collective action. *American Political Science Review, 80*(4), 1171-1185. doi: 10.1017/S0003055400185053
- De Cremer, D., Snyder, M., & Dewitte, S. (2001). 'The less I trust, the less I contribute (or not)?' The effects of trust, accountability and self-monitoring in social dilemmas. *European Journal of Social Psychology, 31*(1), 93-107. doi: 10.1002/ejsp.34
- Doebeli, M., & Hauert, C. (2005). Models of cooperation based on the Prisoner's Dilemma and the Snowdrift game. *Ecology letters, 8*(7), 748-766. doi: 10.1111 / j.1461-0248.2005.00773.x
- Dorfman, A., Eyal, T., & Bereby-Meyer, Y. (2014). Proud to cooperate: The consideration of pride promotes cooperation in a social dilemma. *Journal of Experimental Social Psychology, 55*, 105-109. doi: 10.1016/j.jesp.2014.06.003
- Ekman, P. (1992). An argument for basic emotions. *Cognition and Emotion, 6*(3-4), 169-200. doi: 10.1080/02699939208411068
- Elfenbein, H. A. (2007). 7 Emotion in organizations: a review and theoretical integration. *The academy of management annals, 1*(1), 315-386. doi: 10.1080/078559812

- Feinstein, J. S., Adolphs, R., Damasio, A., & Tranel, D. (2011). The human amygdala and the induction and experience of fear. *Current biology*, *21*(1), 34-38. doi: 10.1016/j.cub.2010.11.042
- Fisher, C. D. (2002). Antecedents and consequences of real-time affective reactions at work. *Motivation and Emotion*, *26*(1), 3-30. doi: 10.1023/A:1015190007468
- Fonseca, R. J. R. M. D., Silva, P. J. D. S. P., & Silva, R. R. D. (2007). Acordo inter-juízes: O caso do coeficiente kappa. *Laboratório de Psicologia*, *81*-90. doi: 10.14417/lp.759
- Frank, R. H., Gilovich, T., & Regan, D. T. (1998). Does Studying Economics Inhibit Cooperation. *Economics, ethics, and public policy*, *1*(2), 51. doi: 10.1257 / jep.7.2.159
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & emotion*, *19*(3), 313-332. doi: 10.1080/02699930441000238
- Frost, F. A. (2003). The use of strategic tools by small and medium-sized enterprises: an Australasian study. *Strategic change*, *12*(1), 49-62. doi: 10.1002/jsc.607
- Fritz, C., Lam, C. F., & Spreitzer, G. M. (2011). It's the little things that matter: An examination of knowledge workers' energy management. *The Academy of Management Perspectives*, *25*(3), 28-39. doi: 10.5465/AMP.2011.63886528
- Froman, L. (2010). Positive psychology in the workplace. *Journal of Adult Development*, *17*(2), 59-69. doi: 10.1007/s10804-009-9080-0
- Galinha, I. C., Pereira, C. R., & Esteves, F. (2014). Versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo-PANAS-VRP: Análise fatorial confirmatória e invariância temporal. *Psicologia*, *28*(1), 50-62. doi: 10.17575/rpsicol.v28i1.622
- Gouthier, M. H., & Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, *22*(5), 633-649. doi:10.1108/09564231111174988
- Grandey, A. A., Tam, A. P., & Brauburger, A. L. (2002). Affective states and traits in the workplace: Diary and survey data from young workers. *Motivation and emotion*, *26*(1), 31-55. doi: 10.1023/A:1015142124306
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25

- years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247. doi: 10.1016/1048-9843(95)90036-5
- Granovetter, M. (1992). Economic institutions as social constructions: a framework for analysis. *Acta sociologica*, 35(1), 3-11. doi:10.1177/000169939203500101
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375. doi: 10.1080/19416520903047327
- Gray, J. H., Densten, I. L., & Sarros, J. C. (2003). Size matters: Organisational culture in small, medium, and large Australian organisations. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 17(1), 31-46. doi: 10.1080/08276331.2003.10593311
- Gross, C. T., & Canteras, N. S. (2012). The many paths to fear. *Nature Reviews Neuroscience*, 13(9), 651. doi: 10.1038/nrn3301
- Gullone, E. (2000). The development of normal fear: A century of research. *Clinical psychology review*, 20(4), 429-451. doi: 10.1016/S0272-7358(99)00034-3
- Harmon-Jones, C., Bastian, B., & Harmon-Jones, E. (2016). The discrete emotions questionnaire: A new tool for measuring state self-reported emotions. *PloS one*, 11(8), e0159915. doi: 10.1371/journal.pone.0159915
- Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 137-162. doi: 10.5465/AMR.2008.27749365
- Hagen, E. H., & Hammerstein, P. (2006). Game theory and human evolution: A critique of some recent interpretations of experimental games. *Theoretical population biology*, 69(3), 339-348. doi: 10.1016/j.tpb.2005.09.005
- Hertwig, R., & Hoffrage, U. (2013). *Simple heuristics in a social world*. Oxford University Press. doi: 10.1093/acprof:oso/9780195388435.003.0002
- Hodson, D. (1998). *Teaching and learning science: Towards a personalized approach*. McGraw-Hill Education (UK).
- Holmes, J. G. (2002). Interpersonal expectations as the building blocks of social cognition: An interdependence theory perspective. *Personal Relationships*, 9(1), 1-26. doi: 10.1111/1475-6811.00001
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and of Change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356. doi: 10.1037/apl0000181

- Kabat-Farr, D., & Cortina, L. M. (2017). Receipt of interpersonal citizenship: fostering agentic emotion, cognition, and action in organizations. *Journal of Applied Social Psychology, 47*(2), 74-89. doi: 10.1111 / jasp.12421
- Kaltwasser, L., Hildebrandt, A., Wilhelm, O., & Sommer, W. (2017). On the relationship of emotional abilities and prosocial behavior. *Evolution and Human Behavior, 38*(3), 298-308. doi: 10.1016/j.evolhumbehav.2016.10.011
- Katzenbach, J. (2003). Pride: a strategic asset. *Strategy & Leadership, 31*(5), 34-38. doi: 10.1108/10878570310492041
- Kiewitz, C., Restubog, S. L. D., Shoss, M. K., Garcia, P. R. J. M., & Tang, R. L. (2016). Suffering in silence: Investigating the role of fear in the relationship between abusive supervision and defensive silence. *Journal of applied psychology, 101*(5), 731. doi: 10.1037/apl0000074
- Kiffin-Petersen, S, Murphy, SA, Soutar, G. (2012). The problem-solving service worker: Appraisal mechanisms and positive affective experiences during customer interactions. *Human Relations, 65*(9), 1179–1206. doi: 10.1177/0018726712451762
- Kipnis, D. (1972). Does power corrupt?.. *Journal of personality and social psychology, 24*(1), 33. doi:10.1037/h0033390
- Kitayama, S., Mesquita, B., & Karasawa, M. (2006). Cultural affordances and emotional experience: Socially engaging and disengaging emotions in Japan and the United States. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*(5), 890-903. doi: 10.1037/0022-3514.91.5.890
- Kleiman, T., & Hassin, R. R. (2011). Non-conscious goal conflicts. *Journal of experimental social psychology, 47*(3), 521-532. doi:10.1016/j.jesp.2011.02.007
- Kollock, P. (1998). Social dilemmas: The anatomy of cooperation. *Annual review of sociology, 24*(1), 183-214. doi: 10.1146/annurev.soc.24.1.183
- Konečni, V. J., Brown, A., & Wanic, R. A. (2008). Comparative effects of music and recalled life-events on emotional state. *Psychology of Music, 36*(3), 289-308. doi: 10.1177/0305735607082621
- Krekels, G., & Pandelaere, M. (2015). Dispositional greed. *Personality and Individual Differences, 74*, 225-230. doi:10.1016/j.paid.2014.10.036

- Krueger, J. I., & Acevedo, M. (2007). Perceptions of self and other in the prisoner's dilemma: Outcome bias and evidential reasoning. *The American journal of psychology*, 593-618. doi: 10.2307/20445427
- Kuhlman, D. M., & Marshello, A. F. (1975). Individual differences in game motivation as moderators of preprogrammed strategy effects in prisoner's dilemma. *Journal of personality and social psychology*, 32(5), 922. doi:10.1037/0022-3514.32.5.922
- Kulatilaka, N., & Perotti, E. C. (1998). Strategic growth options. *Management Science*, 44(8), 1021-1031. doi: 10.1287/mnsc.44.8.1021
- Kuwabara, K. (2005). Nothing to fear but fear itself: Fear of fear, fear of greed and gender effects in two-person asymmetric social dilemmas. *Social Forces*, 84(2), 1257-1272. doi: 10.1353/sof.2006.0020
- Lammers, J., Galinsky, A. D., Gordijn, E. H., & Otten, S. (2012). Power increases social distance. *Social Psychological and Personality Science*, 3(3), 282-290. doi:10.1177/1948550611418679
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press on Demand.
- Lechat, T., & Torres, O. (2016). *Exploring negative affect in entrepreneurial activity: Effects on emotional stress and contribution to burnout*. In *Emotions and Organizational Governance* (69-99). Emerald Group Publishing Limited. doi: 10.1108/S1746-979120160000012003
- LeDoux, J. E., & Hofmann, S. G. (2018). The subjective experience of emotion: a fearful view. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 19, 67-72. doi: 10.1016/j.cobeha.2017.09.011
- LeDoux, J. E. (2013) The slippery slope of fear. *Trends in cognitive sciences*, 17(4), 155-156. doi: 10.1016/j.tics.2013.02.004
- Lee, D. (2008). Game theory and neural basis of social decision making. *Nature neuroscience*, 11(4), 404. doi: 10.1038/nn2065
- Lench, H. C., Flores, S. A., & Bench, S. W. (2011). Discrete emotions predict changes in cognition, judgment, experience, behavior, and physiology: a meta-analysis of experimental emotion elicitation. *Psychological bulletin*, 137(5), 834. doi: 10.1037/a0024244
- Lerner, J. S., & Keltner, D. (2001). Fear, anger, and risk. *Journal of personality and social psychology*, 81(1), 146. doi: 10.1037 / 0022-3514.81.1.146

- Levi, M., & Stoker, L. (2000). Political trust and trustworthiness. *Annual review of political science*, 3(1), 475-507. doi: 10.1146/annurev.polisci.3.1.475
- Lewis, M. (2000). The emergence of human emotions. *Handbook of emotions*, 2, 265-280.
- Liu, J., Li, T., Wang, W., Zhao, N., & Hang, F. (2018). Impact of strategy-neutral rewarding on the evolution of cooperative behavior. *Chaos, Solitons & Fractals*, 106, 76-79. doi: 10.1016/j.chaos.2017.11.001
- Lu, Y., & Roto, V. (2016). Design for Pride in the Workplace. *Psychology of well-being*, 6(1), 6. doi: 10.1186/s13612-016-0041-7
- Lomos, C. (2012). *Professional community and student achievement*. University Library Groningen][Host]. Disponível em: <https://www.bvekennis.nl/Bibliotheek/12-0139.pdf>
- Lukinova, E., Wilson, W. W., & Myagkov, M. (2018). Cooperation in the social domain: prisoner's dilemma and social interactions. *Handbook of Behavioral Industrial Organization*, 194. doi: 10.4337/9781784718985
- Maren, S. (2008). Pavlovian fear conditioning as a behavioral assay for hippocampus and amygdala function: cautions and caveats. *European Journal of Neuroscience*, 28(8), 1661-1666. doi: 10.1111/j.1460-9568.2008.06485.x
- Marschall, D., Sanftner, J., & Tangney, J. P. (1994). *The State Shame and Guilt Scale*. Fairfax, VA: George Mason University.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734. doi:10.5465/amr.1995.9508080335
- Michie, S. (2009). Pride and gratitude: How positive emotions influence the prosocial behaviors of organizational leaders. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 393-403. doi: 10.1177/1548051809333338
- Monterosso, J., Ainslie, G., Mullen, P. C. P. T., & Gault, B. (2002). The fragility of cooperation: A false feedback study of a sequential iterated prisoner's dilemma. *Journal of Economic Psychology*, 23(4), 437-448. doi: 10.1016/S0167-4870(02)00095-8
- Murphy, R. O., & Ackermann, K. A. (2015). Social preferences, positive expectations, and trust-based cooperation. *Journal of Mathematical Psychology*, 67, 45-50. doi: 10.1016/j.jmp.2015.06.001

- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 801-805. doi: 10.1002/1099-1379(200011)21:7<801::AID-JOB999>3.0.CO;2-A
- McNaughton, N., & Corr, P. J. (2004). A two-dimensional neuropsychology of defense: fear/anxiety and defensive distance. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 28(3), 285-305. doi: 10.1016/j.neubiorev.2004.03.005
- Niu, Z., Xu, J., Dai, D., Liang, T., Mao, D., & Zhao, D. (2018). Rational conformity behavior can promote cooperation in the prisoner's dilemma game. *Chaos, Solitons & Fractals*, 112, 92-96. doi: 10.1016/j.chaos.2018.04.034
- Nook, E. C., Ong, D. C., Morelli, S. A., Mitchell, J. P., & Zaki, J. (2016). Prosocial conformity: Prosocial norms generalize across behavior and empathy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(8), 1045-1062. doi:10.1177/0146167216649932
- Ohly, S., & Schmitt, A. (2015). What makes us enthusiastic, angry, feeling at rest or worried? Development and validation of an affective work events taxonomy using concept mapping methodology. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 15-35. doi 10.1007/s10869-013-9328-3.
- Orbell, J., Dawes, R., & Schwartz-Shea, P. (1994). Trust, social categories, and individuals: The case of gender. *Motivation and Emotion*, 18(2), 109-128. doi: 10.1007/BF02249396
- Ostrom, E. (2003). How types of goods and property rights jointly affect collective action. *Journal of theoretical politics*, 15(3), 239-270. doi:10.1177/0951692803015003002
- Oveis, C., Horberg, E. J., & Keltner, D. (2010). Compassion, pride, and social intuitions of self-other similarity. *Journal of personality and social psychology*, 98(4), 618. doi: 10.1037/a0017628
- Pape, H. C. (2010). Petrified or aroused with fear: The central amygdala takes the lead. *Neuron*, 67(4), 527-529. doi: 10.1016/j.neuron.2010.08.009
- Parkhe, A., Rosenthal, E. C., & Chandran, R. (1993). Prisoner's dilemma payoff structure in interfirm strategic alliances: An empirical test. *Omega*, 21(5), 531-539. doi: 10.1016/0305-0483(93)90021-C

- Parks, C. D., & Hulbert, L. G. (1995). High and low trusters' responses to fear in a payoff matrix. *Journal of conflict resolution*, 39(4), 718-730. doi:10.1177/0022002795039004006
- Parks, C. D., Joireman, J., & Van Lange, P. A. (2013). Cooperation, trust, and antagonism: How public goods are promoted. *Psychological science in the public interest*, 14(3), 119-165. doi: 10.1177/1529100612474436
- Paulhus, D. L., Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., & Tracy, J. L. (2004). Two replicable suppressor situations in personality research. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 301–326. doi:10.1207/s15327906mbr3902_7
- Picard, R. W., & Healey, J. (1997). Affective wearables. *Personal Technologies*, 1(4), 231-240. doi: 10.1007/BF01682026
- Piff, P. K., Stancato, D. M., Côté, S., Mendoza-Denton, R., & Keltner, D. (2012). Higher social class predicts increased unethical behavior. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(11), 4086-4091. doi: 10.1073/pnas.1716910114
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275. doi: 10.1002 / job.756
- Pletzer, J. L., Balliet, D., Joireman, J., Kuhlman, D. M., Voelpel, S. C., & Van Lange, P. A. (2018). Social Value Orientation, Expectations, and Cooperation in Social Dilemmas: A Meta-analysis. *European Journal of Personality*, 32(1), 62-83. doi: 10.1002/per.2139
- Pruitt, D. G., & Kimmel, M. J. (1977). Twenty years of experimental gaming: Critique, synthesis, and suggestions for the future. *Annual review of psychology*, 28(1), 363-392. doi: 10.1146/annurev.ps.28.020177.002051
- Rafaeli, A., Semmer, N., & Tschann, F. (2009). *Role of emotion in in work settings*. Oxford University Press. doi: 10.1.1.616.1987
- Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of applied psychology*, 84(4), 529. doi: 10.5465/apbpp.1998.27643423
- Rapoport, A., Seale, D. A., & Colman, A. M. (2015). Is tit-for-tat the answer? On the conclusions drawn from Axelrod's tournaments. *PloS one*, 10(7), e0134128. doi: 10.1371/journal.pone.0134128

- Rapoport, A., & Bornstein, G. (1987). Intergroup competition for the provision of binary public goods. *Psychological Review*, 94(3), 291. doi: 10.1037/0033-295X.94.3.291
- Ring, P. S., & Van de Ven, A. H. (1994). Developmental processes of cooperative interorganizational relationships. *Academy of management review*, 19(1), 90-118. doi: 10.5465/amr.1994.9410122009
- Robert, C., & Wilbanks, J. E. (2012). The wheel model of humor: Humor events and affect in organizations. *Human Relations*, 65(9), 1071-1099. doi: 10.1177/0018726711433133
- Roca, C. P., & Helbing, D. (2011). Emergence of social cohesion in a model society of greedy, mobile individuals. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(28), 11370-11374. doi: 10.1073/pnas.1101044108
- Rosen, J. B., & Schulkin, J. (1998). From normal fear to pathological anxiety. *Psychological review*, 105(2), 325. doi: 10.1037/0033-295X.105.2.325
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635. doi: 10.5465/amj.2010.51468988
- Samuelson, L. (1993). Recent advances in evolutionary economics: comments. *Economics Letters*, 42(2-3), 313-319. doi: 10.1016/0165-1765(93)90078-Q
- Santa, J. C., Exadaktylos, F., & Soto-Faraco, S. (2018). Beliefs about others' intentions determine whether cooperation is the faster choice. *Scientific reports*, 8(1), 7509. doi: 10.1038/s41598-018-25926-3
- Seuntjens, T. G., Zeelenberg, M., Van de Ven, N., & Breugelmans, S. M. (2015). Dispositional greed. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108(6), 917. doi: 10.1037/pspp0000031
- Simpson, B., & Van Vugt, M. (2008). Sex differences in cooperation: Integrating the evolutionary and social psychology literatures. *Advances in Group Processes*, 26, 81-103.
- Simpson, J. (2006). Differing expectations in the assessment of the speaking skills of ESOL learners. *Linguistics and Education*, 17(1), 40-55. doi: 10.1016/j.linged.2006.08.007

- Simpson, B. (2004). Social Values, Subjective Transformations, and Cooperation in Social Dilemmas. *Social Psychology Quarterly*, 67(4), 385-395. doi: 10.1177/019027250406700404
- Simpson, B. (2003). Sex, fear, and greed: A social dilemma analysis of gender and cooperation. *Social forces*, 82(1), 35-52. doi: 10.1353/sof.2003.0081
- Schug, J., Matsumoto, D., Horita, Y., Yamagishi, T., & Bonnet, K. (2010). Emotional expressivity as a signal of cooperation. *Evolution and Human Behavior*, 31(2), 87-94. doi:10.1016/j.evolhumbehav.2009.09.006
- Slobounov, S. (2008). Fear as Adaptive or Maladaptive Form of Emotional Response. *Injuries in Athletics: Causes and Consequences*, 269-287. doi:10.1007/978-0-387-72577-2_12
- Smith, K. G., Carroll, S. J., & Ashford, S. J. (1995). Intra-and interorganizational cooperation: Toward a research agenda. *Academy of Management journal*, 38(1), 7-23. doi: 10.5465/256726
- Smit, H. T., & Trigeorgis, L. (2006). Real options and games: Competition, alliances and other applications of valuation and strategy. *Review of Financial Economics*, 15(2), 95-112. doi: 10.1016/j.rfe.2005.12.001
- Spoor, J. R., & Kelly, J. R. (2004). The evolutionary significance of affect in groups: Communication and group bonding. *Group processes & intergroup relations*, 7(4), 398-412. doi: 10.1177/1368430204046145
- Stoeber, J., Harris, R. A., & Moon, P. S. (2007). Perfectionism and the experience of pride, shame, and guilt: Comparing healthy perfectionists, unhealthy perfectionists, and nonperfectionists. *Personality and Individual Differences*, 43(1), 131-141. doi: 10.1016/j.paid.2006.11.012
- Tabibnia, G., & Lieberman, M. D. (2007). Fairness and cooperation are rewarding. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1118(1), 90-101. doi: 10.1196/annals.1412.001
- Thongsukmag, J. (2003). *Fear in the workplace: The relationships among sex, self-efficacy, and coping strategies*. Doctoral Dissertation: Virginia.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307. doi: 10.1177/1059601111434201
- Tracy, J. L., Shariff, A. F., & Cheng, J. T. (2010). A naturalist's view of pride. *Emotion Review*, 2(2), 163-177. doi: 10.1177/1754073909354627

- Tracy, J. L., Cheng, J. T., Robins, R. W., & Trzesniewski, K. H. (2009). Authentic and hubristic pride: The affective core of self-esteem and narcissism. *Self and identity*, 8(2-3), 196-213. doi: 10.1080/15298860802505053
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007). The psychological structure of pride: a tale of two facets. *Journal of personality and social psychology*, 92(3), 506. doi: 10.1037/0022-3514.92.3.506
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2004). Putting the self into self-conscious emotions: A theoretical model. *Psychological Inquiry*, 15, 103–125. doi: 10.1207/s15327965pli1502_01
- Van Lange, P. A., Joireman, J., Parks, C. D., & Van Dijk, E. (2013). The psychology of social dilemmas: A review. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(2), 125-141. doi: 10.1016/j.obhdp.2012.11.003
- Van Lange, P. A., & Liebrand, W. B. (1991). Social value orientation and intelligence: A test of the goal prescribes rationality principle. *European journal of social psychology*, 21(4), 273-292. doi: 10.1002/ejsp.2420210402
- Van Osch, Y., Zeelenberg, M., & Breugelmans, S. M. (2017). The self and others in the experience of pride. *Cognition and Emotion*, 1-10. doi: 10.1080/02699931.2017.1290586
- Van Osch, Y., Breugelmans, S., Zeelenberg, M., & Fontaine, J. (2013). The meaning of pride across cultures. *In Components of emotional meaning: A sourcebook*, 377-387. Oxford University Press. doi: 10.1093/acprof:oso/9780199592746.003.0026
- Vanderlind, W. M., Stanton, C. H., Weinbrecht, A., Velkoff, E. A., & Joormann, J. (2017). Remembering the good ole days: Fear of positive emotion relates to affect repair using positive memories. *Cognitive Therapy and Research*, 41(3), 362-368. doi: 10.1007/s10608-016-9775-z
- Webster, J. M., Duvall, J., Gaines, L. M., & Smith, R. H. (2003). The roles of praise and social comparison information in the experience of pride. *The Journal of social psychology*, 143(2), 209-232. doi: 10.1080/00224540309598441
- Wegge, J., Dick, R. V., Fisher, G. K., West, M. A., & Dawson, J. F. (2006). A test of basic assumptions of affective events theory (AET) in call centre work. *British Journal of Management*, 17(3), 237-254. doi: 10.1111/j.1467-8551.2006.00489.x

- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, 18, 1-74.
- Weiss, H. M., & Beal, D. J. (2005). Reflections on affective events theory. *In The effect of affect in organizational settings*, 1, 1-21. doi: 10.1016/S1746-9791%2805%2901101-6
- Weiss, H. M. (2002). Introductory comments: Antecedents of emotional experiences at work. *Motivation and Emotion*, 26(1), 1-2. doi: 10.1023/A:1015138223398
- Westermann, R., Spies, K., Stahl, G., & Hesse, F. W. (1996). Relative effectiveness and validity of mood induction procedures: A meta-analysis. *European Journal of Social Psychology*, 26, 557-580. doi: 10.1002/(SICI)1099-0992(199607)26:4<557::AID-EJSP769>3.0.CO;2-4
- Whitley, G. G. (1992). Concept analysis of fear. *International Journal of Nursing Terminologies and Classifications*, 3(4), 155-161. doi: 10.1111/j.1744-618X.1992.tb00531.x
- Wijewardena, N., Härtel, C. E., & Samaratunge, R. (2017). Using humor and boosting emotions: An affect-based study of managerial humor, employees' emotions and psychological capital. *Human Relations*, 70(11), 1316-1341. doi: 10.1177/0018726717691809
- Wijewardena, N., Samaratunge, R., & Härtel, C. (2014). Creating better employees through positive leadership behavior in the public sector. *International Journal of Public Administration*, 37(5), 288-298. doi: 10.1080/01900692.2013.835320
- Wildschut, T., Insko, C. A., & Gaertner, L. (2002). Intragroup social influence and intergroup competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 975. doi: 10.1037//0022-3514.82.6.975
- Williams, L. A., & DeSteno, D. (2008). Pride and perseverance: the motivational role of pride. *Journal of personality and social psychology*, 94(6), 1007-1017. doi: 10.1037/0022-3514.94.6.1007
- Wilke, H. A., & Braspenning, J. (1989). Reciprocity: Choice shift in a social trap. *European Journal of Social Psychology*, 19(4), 317-326. doi:10.1002/ejsp.2420190406

- Wubben, M. J., De Cremer, D., & van Dijk, E. (2012). Is pride a prosocial emotion? Interpersonal effects of authentic and hubristic pride. *Cognition & emotion*, 26(6), 1084-1097. doi: 10.1080/02699931.2011.646956
- Xiao, E., & Bicchieri, C. (2010). When equality trumps reciprocity. *Journal of Economic Psychology*, 31(3), 456-470. doi: 10.1016/j.joep.2010.02.001
- Zeelenberg, M., Nelissen, R., & Pieters, R. (2008). Emotion, motivation and decision making: A feeling is for doing approach. *Intuition in judgment and decision making*, 173-190. doi: 10.1.1.436.5270&rep=rep1&type=pdf

Anexo A- Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação de mestrado a decorrer no **ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa**. Este estudo destina-se a indivíduos na faixa etária entre os 21 aos 65 anos de idade e visa, por um lado, recolher informação sobre eventos relevantes num contexto de trabalho e, por outro lado, analisar processos de tomada de decisão.

O estudo é realizado pela mestranda Petra Silva (pcgsa@iscte-iul.pt), coordenado pela Prof. Dr.^a Patrícia Arriaga e pelo Prof. Dr. Henrique Duarte, que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em indicar eventos que tenha experienciado em contexto laboral e no preenchimento de outras questões sobre tomada de decisão. No total, o estudo poderá durar cerca de 30 minutos. Não existem riscos expectáveis associados à participação no estudo. Ainda que possa não beneficiar diretamente com a participação no estudo, as suas respostas vão contribuir para o conhecimento científico sobre esta temática.

A participação neste estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Face a estas informações, por favor indique se aceita participar no estudo:

ACEITO

NÃO ACEITO

Nome: _____

Data: _____

Anexo B – Situação da indução emocional do Medo

Pedimos-lhe agora que procure recordar um evento ocorrido na sua vida laboral, que o tenha feito sentir MEDO com muita intensidade. Você sentiu-se ameaçado, assustado, com muito MEDO, e pode ter tido dificuldades ou incapacidade para lidar com a situação.

Para facilitar este processo de recordação pedimos-lhe que feche os olhos, durante cerca de 5 minutos, de forma a “reviver” o momento e facilitar posteriormente a sua descrição. Ao relembrar o evento, procure reviver a emoção que sentiu naquele preciso momento, tão intensamente quanto possível. Quando estiver com a situação em mente e a reviver a emoção intensamente, vire a página e descreva-a com o maior detalhe possível.

Anexo C – Situação da Indução emocional do Orgulho

Pedimos-lhe agora que procure recordar um evento ocorrido na sua vida laboral, que o(a) tenha feito sentir ORGULHO com muita intensidade. Você sentiu-se orgulhoso de si mesmo, satisfeito no alcance dos seus objetivos e conquistas, sentiu-se reconhecido pelos seus colegas e/ou chefias.

Para facilitar este processo de recordação pedimos-lhe que feche os olhos, durante cerca de 5 minutos, de forma a “reviver” o momento e facilitar posteriormente a sua descrição. Ao relembrar o evento, procure reviver a emoção que sentiu naquele preciso momento, tão intensamente quanto possível. Quando estiver com a situação em mente e a reviver a emoção intensamente, vire a página e descreva-a com o maior detalhe possível.

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Anexo D – Situação da ausência emocional

Pedimos-lhe agora que procure recordar um evento ocorrido na sua vida laboral, que remetam às tarefas que realiza no seu local de trabalho. Deverá ser um evento comum, o mais neutro possível em termos emocionais.

Para facilitar este processo de recordação pedimos-lhe que feche os olhos, durante cerca de 5 minutos, de forma a “reviver” o momento e facilitar posteriormente a sua descrição. Ao lembrar o evento, procure reviver os detalhes da situação naquele preciso momento. Quando estiver com a situação em mente, vire a página e descreva-a com o maior detalhe possível.

Anexo E – Questionário Completo

Muito Bem-Vindo. Agradecemos desde já a sua colaboração no presente estudo. Para começar, colocamos algumas questões para uma caracterização sociodemográfica dos inquiridos:

1. Qual o seu sexo biológico? (assinale com uma cruz X)

Feminino Masculino

2. Qual a sua idade? ____ anos

3. Qual o seu estado civil? (assinale com uma cruz X)

Solteiro(a) Divorciado(a)/Viúvo(a)/Separado Casado(a)/União de facto

4. Qual o seu grau de habilitações académicas?

- Igual ou inferior ao Ensino Básico 1º ciclo (4º ano)
- Ensino Básico 2º ciclo (6º ano)
- Ensino Básico 3º ciclo (9º ano)
- Ensino Secundário (12º ano)
- Licenciatura
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutoramento

5. Neste momento está a trabalhar?

SIM NÃO

5.1. Se respondeu SIM, há quantos anos trabalha na empresa? ____ ano(s) e ____ meses

5.2. Se respondeu NÃO, indique:

5.2.1. Quantos anos trabalhou na última empresa? __ ano(s) e __ meses

5.2.2. Há quanto tempo deixou de trabalhar na última empresa? __ ano(s) e __ meses

6. Quantas pessoas, aproximadamente, trabalham na sua empresa?

- Menos ou igual a 10
- Entre 11 a 50
- Entre 51 a 250
- Entre 251 a 500
- Entre 501 e 1000
- Mais de 1000

7. Tem pessoas sob a sua supervisão direta?

Sim. Quantas? _____ Não

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Pedimos-lhe agora que procure recordar um evento ocorrido na sua vida laboral, que o(a) tenha feito sentir ORGULHO com muita intensidade. Você sentiu-se orgulhoso de si mesmo, satisfeito no alcance dos seus objetivos e conquistas, sentiu-se reconhecido pelos seus colegas e/ou chefias.

Para facilitar este processo de recordação pedimos-lhe que feche os olhos, durante cerca de 5 minutos, de forma a “reviver” o momento e facilitar posteriormente a sua descrição. Ao lembrar o evento, procure reviver a emoção que sentiu naquele preciso momento, tão intensamente quanto possível. Quando estiver com a situação em mente e a reviver a emoção intensamente, vire a página e descreva-a com o maior detalhe possível.

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Avalie agora o modo como o evento que acabou de recordar e de descrever o(a) fez sentir, indicando como se sente no momento presente. Para cada emoção marque a respetiva intensidade de acordo com as seguintes opções de resposta:

Nada/ Muito Ligeiramente	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Sinto-me inspirado(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sinto-me nervoso(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sinto-me orgulhoso(a) de mim mesmo(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sinto-me amedrontado(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sinto-me ativo(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Sinto-me preocupado(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Sinto-me capaz, útil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Sinto-me culpado(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Sinto-me determinado(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Sinto-me atormentado(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Sinto-me entusiasmado(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Sinto-me confuso(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Sinto-me satisfeito por algo que realizei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Sinto-me assustado(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Sinto que tenho valor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Sinto-me interessado(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tarefa 1

Imagine agora a seguinte situação hipotética em que terá de decidir entre fechar ou não negócio entre duas empresas. Não saberá a opção escolhida pela empresa concorrente, de forma a que a sua decisão não seja influenciada.

Situação: No mercado atual existem interações estratégicas entre empresas concorrentes, no qual se verificam trocas complexas e ganhos múltiplos entre as empresas. Neste caso, duas empresas concorrentes têm a possibilidade de realizar uma interação estratégica que pode, ou não, beneficiar ambas as empresas. Assim, para fechar o negócio, estas empresas devem determinar os seus preços em simultâneo, estando elas conscientes de que os preços que estabelecerem irão influenciar diretamente as vendas e os preços estabelecidos pela empresa concorrente. Para a realização desta interação estratégica ambas terão um custo de investimento.

Serão fornecidas três opções de escolha iguais para ambas, das quais deverá escolher apenas uma alternativa.

1. Se ambas as empresas considerarem o negócio vantajoso, terão um custo de investimento de 1000€; contudo, o lucro para ambas será equivalente a 100,000€.
2. Se as empresas preferirem fechar o negócio com outra empresa concorrente, terão um custo de investimento de 600€; todavia cada empresa obtêm um lucro de 72,000€.
3. Caso apenas uma das empresas considerar o negócio vantajoso, terá um custo de investimento de 1000€ e o lucro será de 40,000€. Por sua vez, a empresa que preferir fechar o negócio com outra empresa concorrente terá um custo de investimento de 600€, e uma vez que terá um preço mais baixo, terá um lucro de 120,000€.

A estrutura dos pagamentos se resume na matriz:

Empresa 1	Empresa 2	
	Fecha negócio	Fecha negócio com empresa concorrente
Fecha negócio	100,000€ / 100,000€	40,000€ / 120,000€
Fecha negócio com empresa concorrente	120,000€ / 40,000€	72,000€ / 72,000€

Por exemplo, imagine que you é o diretor comercial da empresa 1

1. Se escolher a opção de fechar o negócio com a Empresa 2, e esta tomar a mesma decisão, quanto é que a sua empresa irá lucrar com este negócio? _____ €.
2. Se escolher fechar negócio com outra empresa concorrente e a Empresa 2 realizar a mesma escolha que você, quanto é que a sua empresa irá lucrar com este negócio? _____ €.
3. Se você decidir fechar o negócio na Empresa 2 e esta decidir não fechar o negócio com a sua empresa, quanto é que a sua empresa irá lucrar com este negócio? _____ €.

Após realizar o exercício, pode virar a folha

Resolução: Imagine que você é o diretor comercial da empresa 1

1. Se escolher a opção de fechar o negócio com a Empresa 2, e esta tomar a mesma decisão, quanto é que a sua empresa irá lucrar com este negócio?

R: 100,000 €

Explicação: É 100,000€, uma vez que retrata o lucro que seria obtido caso ambas fechassem o negócio entre si.

2. Se escolher fechar negócio com outra empresa concorrente e a Empresa 2 realizar a mesma escolha que você, quanto é que a sua empresa irá lucrar com este negócio?

R: 72,000 €

Explicação: É de 72,000€, uma vez que retrata o lucro que ambas obteriam caso fechassem negócio com outras empresas concorrentes.

3. Se você decidir fechar o negócio com a Empresa 2 e esta decidir não fechar o negócio com a sua empresa, quanto é que a sua empresa irá lucrar com este negócio?

R: 40,000 €

Explicação: É de 40,000€, visto que você decidiu fechar negócio com a Empresa 2. Contudo, esta decidiu chegar negócio com outra empresa concorrente.

Se compreendeu, poderá virar a folha, se tiver dúvidas solicite uma explicação

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Agora sim vai tomar uma decisão: irá fechar ou não o negócio apresentado? Você é o gestor comercial da **Empresa 2** e terá de escolher a alternativa que, no seu entender, é a melhor decisão a tomar para a empresa que está a representar.

1. **Qual é a sua decisão:**

- Fechar o negócio com a Empresa 1
- Fechar o negócio com outra empresa concorrente

(Vire para a próxima folha após ter tomado a decisão)

A especificidade das emoções de medo e orgulho nas organizações

Tendo em consideração que o gestor comercial da empresa 1 não sabe a sua decisão, considere que este também teve de tomar uma decisão, baseada nas mesmas opções.

Qual é a sua expectativa face à resposta do gestor da outra empresa?

Indique as probabilidades sobre as opções que ele pode tomar

.....% Fechar o negócio com a sua empresa

.....% Fechar o negócio com uma empresa concorrente

Indique-nos o que o(a) levou a tomar a decisão anterior.

Finalmente é-lhe pedido que indique a sua opinião, tendo em consideração cada uma das seguintes afirmações. Assinale com uma cruz (X), para cada item, em que medida se sente mais próximo das afirmações apresentada.

Com a maioria das pessoas todo o cuidado é pouco	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">5</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	A maioria das pessoas pode ser confiável
1	2	3	4	5	6			

A maioria das pessoas tentaria aproveitar-se de mim se tivesse oportunidade	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">5</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	A maioria das pessoas tenta ser honesta
1	2	3	4	5	6			

A maioria das pessoas olha para si primeiro	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">5</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	A maioria das pessoas tenta ajudar os outros
1	2	3	4	5	6			

Em situações negociais a responsabilidade pelos resultados é sobretudo minha	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">5</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	Em situações negociais a responsabilidade pelo resultado é das duas partes
1	2	3	4	5	6			

A melhor forma de enfrentarmos ameaças é cuidar de nós próprios	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">5</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	A melhor forma de enfrentarmos ameaças é tentar agir coletivamente
1	2	3	4	5	6			

Em negócios é preferível ter ganhos a médio prazo do que um ganho imediato	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">5</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	Em negócios é preferível ter um ganho imediato do que esperar por ganhos incertos
1	2	3	4	5	6			

Em negócios os outros preocupam-se também com o nosso ganho	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">5</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	Em negócios os outros preocupam-se só com o seu ganho
1	2	3	4	5	6			

DEBRIEFING/EXPLICAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO

Muito obrigado por ter participado neste estudo. O estudo incide sobre influência dos eventos afetivos em contexto laboral e pretende compreender como é que as emoções de medo/orgulho ou ausência emocional, desencadeadas por determinados eventos afetivos influenciam, de modo distinto, os comportamentos de cooperação.

Para este feito, foram criados 3 questionários que apenas diferiram no tipo de evento solicitado (evento que no passado desencadeou medo, orgulho, ou um evento o mais neutro possível). Estas três versões do questionário foram distribuídas aleatoriamente pelos participantes. As restantes questões foram iguais entre os grupos.

Reforçamos os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Petra Silva (pcgsa@iscte-iul.pt).

Se tiver interesse em aceder a mais informação sobre o tema do estudo, pode ainda deixar-nos o seu contacto de email: _____@_____

Mais uma vez, obrigada pela sua participação.