

## NOTA EDITORIAL

A Psicologia do Trabalho atua ao nível organizacional e individual, de forma a potenciar a produtividade e bem-estar quer dos profissionais, quer das organizações. Os profissionais desta área procuram aplicar o conhecimento científico da psicologia ao comportamento organizacional e à gestão de recursos humanos, alicerçando a sua ação em teorias e práticas consolidadas. O contributo desta área de especialidade é fundamental para a realidade individual, social e organizacional, integrando uma melhoria contínua das empresas ao bem-estar dos profissionais que nelas exerçam funções. A valorização das empresas deve e pode estar em sintonia com a qualidade de vida dos profissionais, promovendo um clima organizacional positivo está a ser promovida a saúde dos profissionais.

No contexto de análise do comportamento humano diversos estudos têm sido desenvolvidos. Este número temático procura dar resposta ao crescente interesse de profissionais e estudantes, promovendo reflexões em temáticas prementes e atuais.

Um dos aspetos relevantes para a investigação nesta área é a existência de medidas aferidas e validadas para a população portuguesa. O artigo 1 (Fernandes & Viseu) propõe adaptar e validar a medida *Humor Styles Questionnaire* (HSQ), enfatizando o papel do humor na saúde e bem-estar em contextos de trabalho. O estudo preserva a estrutura original da escala, de Martin (2007). A adaptação e validação do HSQ mostra-se essencial para compreender que *outcomes* podem surgir a partir dos diferentes estilos de humor. O artigo 2 (Sousa & Gonçalves) afere a medida de atitude multicultural numa amostra portuguesa, salientando a importância de estudar a atitude geral face ao multiculturalismo que se apresenta como um desafio para as organizações que, cada vez mais, precisam integrar profissionais de diferentes países e culturas. A atitude geral face ao multiculturalismo, ao dar indicações sobre o clima ideológico geral de um país, pode ajudar a minorar potenciais tensões decorrentes da integração de profissionais de outras culturas e fornecer indicadores para o desenho de intervenções para a promoção de políticas que promovam a diversidade multicultural.

O artigo 3 (Machado & Gomes) preocupou-se em caracterizar a representação social do trabalho, tendo como base a ideia de que o comportamento do indivíduo no trabalho é afetado pela metacognição existente sobre o mesmo. O estudo mostra uma representação social do trabalho dividida entre o produto (i.e., dinheiro) e o processo (i.e., desempenho) que inclui características como responsabilidade, esforço e empenho.

O artigo 4 (Calcinha, Silva, & Vieira dos Santos) procura analisar a forma como os valores, as crenças, as atitudes e comportamentos organizacionais (i.e., cultural organizacional) impactam a ligação ao laço psicológico que une os colaboradores às organizações (i.e., *commitment*). Este estudo reforça a importância do estudo da cultura organizacional e como o seu conhecimento pode contribuir positivamente para profissionais implicados com a organização, indo ao encontro de estudos anteriores (e.g. Rodríguez, et al., 2020) que mostram que uma cultura organizacional vigorosa potencia profissionais mais empenhados do que os com uma cultura frágil. O artigo 5 (Carneiro & Vieira dos Santos) centra-se no estudo do constructo de motivação para o trabalho como um processo psicológico que influencia o modo como o esforço e os recursos pessoais são alocados para as ações relativas ao trabalho, incluindo a direção, a intensidade e a persistência dessas ações. Este estudo mostra que a relação entre a motivação intrínseca e o empenhamento afetivo é mediada pela satisfação profissional.

As exigências profissionais tendem a impactar noutros domínios da vida dos profissionais, nomeadamente no equilíbrio com a vida pessoal e familiar, o que gera consequências para a saúde e bem-estar do capital humano. No artigo 6, Encarnação e Sousa, através de um estudo quantitativo, mostram que o *workaholism* e o conflito trabalho-família são preditores significativos do bem-estar e que o *workaholism* influencia o conflito trabalho-família. Ao nível do género, verificaram somente diferenças estatisticamente significativas na variável *workaholism* e respetivas dimensões, apresentando os homens valores de média superiores comparativamente às mulheres. O artigo 7 (Lopes & Sousa), mostra que quer o conflito trabalho-família quer as altas exigências do trabalho acarretam *outcomes* laborais negativos significativos para as organizações, especificamente, as exigências do trabalho influenciam o conflito trabalho-família e família-trabalho e ambas as variáveis têm efeitos negativos no *burnout* e na satisfação profissional. A prevenção através de práticas e de uma cultura amigável da família promoverão o bem-estar e saúde mental no trabalho.

Guiando-nos pela premissa que só o conhecimento permitirá o delineamento de intervenções ajustadas às reais necessidades de pessoas e organizações, acreditamos que os diversos estudos que integram este número temático constituem um contributo relevante para a investigação produzida em Portugal. Esperamos que fomente reflexões e permita pistas para futuras investigações e que, em conjunto, possamos contribuir para o desenvolvimento desta área científica em Portugal.

Alexandra Gomes  
Joana Vieira dos Santos