



UC/FPCE\_2014

Universidade de Coimbra  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**Validade convergente, validade nomológica e  
fiabilidade de medidas de um só-item.**

Rui Fernando Ávila dos Vais (e-mail: [ruidosvais@gmail.com](mailto:ruidosvais@gmail.com))

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do  
Trabalho sob a orientação da Professora Doutora Teresa Manuela  
Marques dos Santos Dias Rebelo

Universidade de Coimbra  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**Validade convergente, validade nomológica e  
fiabilidade de medidas de um só-item.**

Rui Fernando Ávila dos Vais (e-mail: [ruidosvais@gmail.com](mailto:ruidosvais@gmail.com))

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do  
Trabalho sob a orientação da Professora Doutora Teresa Manuela  
Marques dos Santos Dias Rebelo

### **Validade convergente, validade nomológica e fiabilidade de medidas de um só-item.**

#### **Resumo**

Os instrumentos de medida recém-criados no âmbito de um projeto que pretende avaliar o desenvolvimento grupal numa perspectiva temporal recorre, sobretudo, a medidas de um só-item (Costa, 2013; Santos, 2013; Santos, Costa, Rebelo, Lourenço & Dimas, 2013). O uso destas medidas é muitas vezes desencorajado pela literatura devido às suas limitações psicométricas havendo, no entanto, um recurso cada vez maior às mesmas devido à sua parcimónia e à evidência de robustez psicométrica (Nichols & Webster, 2013). As propriedades psicométricas deste instrumento, devido à sua recência, apenas foram alvo de estudos ao nível da sua validade de conteúdo e facial. Este trabalho, dividido em três estudos, pretende dar continuidade à avaliação das suas qualidades psicométricas. Assim, procura estudar a fiabilidade, validade convergente e validade nomológica de alguns constructos medidos pelo instrumento, procurando legitimar ou infirmar o seu uso. Recorrendo a duas amostras, de 250 e de 111 estudantes do Ensino Superior Português, os resultados sugerem que o instrumento revela bons índices de fiabilidade temporal e de validade relativamente aos constructos frequência do conflito, cultura, interdependência socioafetiva e potência grupal. Os resultados mostram-se menos satisfatórios para o constructo comprometimento nos estudos da fiabilidade temporal e validade convergente. Ainda no que se refere à fiabilidade das medidas, estimada com recurso aos métodos propostos por Wanous e Reichers (1996), os resultados manifestam índices pouco aceitáveis. O estudo da validade nomológica não revelou problemas, demonstrando concordância com os resultados apresentados pela literatura.

Palavras-chave: Desenvolvimento grupal, medidas de um só-item, temporalidade, validade, fiabilidade.

### **Convergent validity, nomological validity and reliability of single-item measures.**

The newly measuring instruments created under a project that aims to assess the group development in a temporal perspective that resorts primarily to measures of a single-item (Costa, 2013; Santos, 2013; Santos, Costa, Rebelo, Lourenço & Dimas, 2013). The use of this measures are often discouraged in the literature due to its psychometric limitations, however the use of these measures is increasing due to their parsimony and evidence of psychometric robustness (Nichols & Webster, 2013). Given how recent the project is the only studied psychometric properties of the instrument were its content and facial validity. This work, divided in three studies, intends to continue the evaluation of its psychometric qualities. This work seeks to study the reliability, convergent validity and nomological validity of some constructs measured by the instrument, seeking to legitimize or undermine its use. Using two samples of 250 and 111 composed by Portuguese college students the results indicate that the instrument reveals good test-retest reliability and validity relatively to conflict frequency, culture, socioaffective interdependence and group potency. The results are less satisfactory for commitment in the studies of test-retest reliability and convergent validity. Also in regard to the reliability of the measures, estimated by correction for attenuation formula proposed by Wanous e Reichers (1996), the results show few acceptable levels. The study of nomological validity revealed no problems, showing consistency with the results presented in literature.

Key Words: group development, single-item measures, temporality, validity, reliability.



## **Agradecimentos**

Aos meus pais que, pelos inúmeros sacrifícios, proporcionaram este trabalho e sustentaram a minha ambição em querer ser mais.

À Professora Doutora Teresa Rebelo pelo rigor e exemplo científico, capacidade em tornar simples o que parece complicado, pela brilhante orientação deste trabalho, inspiração e privilégio em trabalhar consigo, o meu sincero obrigado.

Ao Professor Paulo Renato Lourenço pelas conversas informais que se transformaram em momentos de grande aprendizagem.

À Catarina, colega e amiga que iniciou esta enorme caminhada a meu lado, pela paciência, apoio, amizade e suporte demonstrados nestes cinco anos, obrigado!

Ao Ricardo, padrinho e conselheiro, um amigo que fiz e que guardo como exemplo.

À Sofia, felicidade da minha vida e companheira incansável muito obrigado pelo apoio nos momentos difíceis.

Às de sempre e para sempre, a Bárbara, Samantha, Sofia, Renata, Lisa, Mafalda e Rita o meu rendido obrigado por tudo o que vivemos na nossa mágica cidade de Coimbra.

Pelo companheirismo e pela partilha de momentos difíceis longe da nossa terra o meu muito obrigado aos Picarotos em Coimbra, à Leila, Carolina, ao André Goulart, Isaac, Marco, Adriano, Ismael, Gonçalo, André Fernandes e ao primo Miguel.

À Joana, Flávia, Bárbara e Sara o meu obrigado pelo muito que acrescentaram à minha vida.

Ao Ricardo Viegas, ao Paulo Simões e ao João Oliveira grandes amigos de sempre e que fizeram de mim o Dirigente que sou hoje, o meu sincero agradecimento. Aos membros do NEPCESS/AAC'11 que, sem exceção, me ensinaram a ser constantemente melhor.

À fantástica turma de organizações, pela cumplicidade, apoio e amizade nos momentos mais difíceis deste trajeto, o meu muito obrigado!

Ao Pedro Belo, meu grande amigo, um muito obrigado por toda ajuda.

A todos aqueles que, direta ou indiretamente, tornaram este trabalho possível o meu sentido e sincero agradecimento.

## Índice

|   |    |
|---|----|
| Introdução  | 1  |
| I. Enquadramento conceptual   |    |
| - <i>Instrumentos de medida</i>   | 2  |
| - <i>Cultura</i>  | 3  |
| - <i>Interdependência socioafetiva</i>                                    | 4  |
| - <i>Conflito</i>   | 5  |
| - <i>Potência</i>   | 6  |
| - <i>Comprometimento</i>  | 7  |
| - Escalas de um só-item   | 9  |
| II. Objetivos   | 13 |
| III. Estudo 1 – Fiabilidade temporal                                      | 14 |
| - Metodologia   | 16 |
| - Resultados  | 17 |
| IV. Estudo 2 – Validade convergente                                       | 18 |
| - Metodologia   | 20 |
| - Instrumentos multi-item e análise da sua dimensionalidade e fiabilidade | 23 |
| Escala da Interdependência Socioafetiva                                   | 23 |
| Escala da Avaliação do Conflito Intragrupal                               | 25 |
| Escala do Comprometimento Organizacional-ANC                              | 26 |
| <i>First Organizational Culture Unified Search</i>                        | 28 |
| Escala da Potência Grupal   | 31 |
| - Resultados relativos à validade convergente                             | 33 |
| - Estudo da fiabilidade das medidas de um só-item                         | 36 |
| V. Estudo 3 – Validade nomonológica                                       | 37 |
| - <i>Potência e conflito</i>  | 38 |
| - <i>Conflito e comprometimento</i>                                       | 38 |
| - <i>Cultura organizacional e comprometimento</i>                         | 40 |
| - <i>Interdependência socioafetiva e conflito</i>                         | 40 |
| - Metodologia   | 41 |
| - Resultados  | 41 |
| VI. Discussão   | 44 |
| VII. Conclusões   | 48 |
| Bibliografia  | 50 |
| Anexos  | 61 |



## Introdução

Os grupos constituem um sistema social complexo e dinâmico, detentor de relações interdependentes entre os seus elementos que interagem regulamente e que procuram alcançar um alvo comum mobilizador (Lourenço, 2002).

Por constituir um sistema complexo e dinâmico, transformando-se ao longo do tempo e detentor de uma dinâmica (de grupo) baseada num campo de forças tensionais (Lourenço, 2002), a análise do seu desenvolvimento implica o estudo da sua evolução temporal (Lourenço & Dimas, 2011). A realização de estudos longitudinais com o objetivo de captar esse mesmo dinamismo, a evolução temporal, sinais de mudança e estados emergentes (Costa, 2013) justificam a aplicação da Teoria dos Sistemas Dinâmicos Não-Lineares (NDS) ao estudo dos grupos.<sup>1</sup>

No âmbito desta perspetiva temporal e não linear foram criados dois instrumentos de medida complementares, que, devido à sua complementaridade, doravante serão denominados no singular, ou seja, por instrumento de medida (Costa, 2013; Santos, 2013; Santos, Costa, Rebelo, Lourenço & Dimas, 2013). Recorrendo sobretudo a medidas de um só-item, medem diversos constructos associados ao desenvolvimento grupal. No entanto, a utilização deste tipo de medidas é muitas vezes desencorajada pela literatura que aponta como principais debilidades a falta de robustez psicométrica no que diz respeito à validade e fiabilidade.

Contudo, possuir um instrumento que, de forma relativamente célere, permita avaliar um conjunto de processos grupais inerentes ao desenvolvimento dos grupos e que possa ser aplicado a um mesmo grupo em diversos momentos do seu desenvolvimento (Costa, 2013) constituiu um contributo considerável no estudo dos grupos, mas, simultaneamente, um desafio.

De forma a conseguir usufruir das potencialidades do referido instrumento é indispensável o estudo das suas características psicométricas, de forma a fundamentar e validar a sua utilização.

Os trabalhos iniciais de construção/validação dos instrumentos (Costa, 2013; Santos, 2013; Santos et al., 2013) contemplaram o estudo da validade

---

<sup>1</sup>A NDS funda-se na ideia de Sistema (cf. Von Bertalanffy, 1968) sustentado que a conceção do estado atual do sistema depende dos estados anteriores, não podendo essa mesma dependência ser inteiramente explicada e expressada de forma linear ou direta (Boker, 1996). Deste modo, torna-se fundamental analisar temporalmente o desenrolar dos processos dinâmicos e complexos de forma a captar a não-linearidade e a totalidade da dependência (Boker, 1996; Guastello, 1995). Analisa, por isso, a mudança dos sistemas ao longo do tempo (Guastello & Guastello, 1998). O seu principal contributo reside na coleção temporalmente sequenciada de observações (Chatfield, 1996) de forma a perceber a não linearidade e totalidade da dependência (Boker, 1996; Guastello, 1995).



de conteúdo<sup>2</sup> e facial<sup>3</sup>. O presente trabalho, recorrendo a três estudos, tem como objetivo estudar as propriedades psicométricas ao nível da validade convergente, nomonológica e da fiabilidade de forma a legitimar a sua utilização.

Com esse intuito, e posteriormente à apresentação do instrumento de medida de onde parte este estudo, à contextualização da ancoragem teórica dos constructos em que se centra a tese, estudaremos a fiabilidade<sup>4</sup> temporal das medidas de um só-item utilizadas. Sendo a fiabilidade “uma condição necessária mas não suficiente para a validade<sup>5</sup>” (Nunnally, 1978, p. 192), no segundo estudo procedemos à análise da validade convergente para os constructos cujas medidas completas estão adaptadas para Portugal, limitando assim o nosso estudo às medidas de interdependência socioafetiva, frequência do conflito, comprometimento, cultura e potência grupal. Ainda no mesmo estudo, procuraremos estimar a fiabilidade das medidas de um só-item para os constructos mencionados através da fórmula para a correção da atenuação. O terceiro estudo contempla a investigação da validade nomonológica para as medidas acima referidas.

Por último, e com base nas evidências apresentadas, teceremos algumas considerações relativamente às medidas em estudo.

## **I – Enquadramento conceptual**

### *-Instrumento de medida*

As medidas de um só-item caracterizam-se, como o nome indica, por recorrerem somente a um item de forma a avaliar uma determinada variável ou constructo<sup>6</sup> (Christophersen & Konradt, 2011), contrastando com os instrumentos que utilizam diversos itens para medir um único constructo (Christophersen & Konradt, 2011; Santos, 2013).

---

<sup>2</sup> A validade de conteúdo prende-se com a forma como os itens se adequam ao conteúdo a ser analisado. Por outras palavras, refere-se à capacidade dos itens serem representativos de determinado conteúdo (DeVellis, 2003; Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003).

<sup>3</sup> A validade facial refere-se à percepção dos examinandos da atratividade e adequação do teste, influenciando a forma como os sujeitos abordarão o mesmo (McIntire & Miller, 2000). Por outras palavras, refere-se à forma como um conjunto de itens aparentam medir o construto que pretende (DeVellis, 2003; Netemeyer et al., 2003; Nunnally, 1978).

<sup>4</sup> A fiabilidade consiste no “grau em que uma variável observada mede o «verdadeiro» valor e é «livre de erro»; é, assim, o oposto do erro de medida” (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998, p. 9). Por outras palavras, a fiabilidade analisa a consistência dos resultados de um instrumento de medida em diferentes situações (Field, 2009). Apesar da existência de diversas traduções para português do termo *reliability* (fidedignidade, fidelidade ou fiabilidade) optamos por recorrer ao termo fiabilidade que, a nosso ver, melhor transmite a noção de fiável, merecedor de confiança.

<sup>5</sup> A validade diz respeito ao facto de um instrumento medir realmente aquilo que procura medir (Field, 2009).

<sup>6</sup> Falamos em constructo na medida em que uma variável é abstrata em vez de concreta (Nunnally, 1978).

Os instrumentos de medida desenvolvidos no âmbito do projeto que já referimos são compostos sobretudo por medidas de um só-item. A sua criação teve em conta uma vasta revisão da literatura especializada relativa aos grupos e ao seu desenvolvimento, com a análise dos constructos pertinentes e dos instrumentos de medida que constituem uma referência neste tema. Posteriormente foram adaptados itens dessas diversas medidas, enquadrando-os com a perspetiva temporal para gerar as medidas de um só-item (Santos, 2013).

Tal como já referimos, o instrumento é constituído por duas partes distintas. Uma das partes é de aplicação individual, em que cada elemento do grupo responde autonomamente aos constructos do comprometimento, interdependência grupal, satisfação, liderança emergente e coesão grupal, comunicação, confiança, motivação, conflito e gestão do conflito. Os constructos de aprendizagem grupal, liderança formal, cultura e potência grupal são partes constituintes da outra parte do instrumento, de aplicação coletiva.

Os estudos iniciais de construção da escala (Costa, 2013; Santos, 2013; Santos et al., 2013) centraram-se na validação facial<sup>7</sup> e do conteúdo<sup>8</sup>. Recorrendo primeiramente a peritos na área de investigação sobre os grupos e, posteriormente, ao Coeficiente de Validação de Conteúdo (Hernández-Nieto, 2002) os autores demonstraram que ambas as partes do instrumento possuem validade de conteúdo. Por sua vez, e de forma a aferir a validade facial, a realização de diversos estudos- piloto constataram a existência deste tipo de validade (Costa, 2013; Santos, 2013).

Assim sendo, por já ter sido analisada a existência destes dois tipos de validade, e porque a validade facial por si só não permite determinar a verdadeira validade de um instrumento (McIntire & Miller, 2000), os nossos estudos tocam-se na investigação da fiabilidade, validade convergente e nomonológica. Os estudos irão centrar-se exclusivamente na análise das medidas de um só-item dos constructos avaliados por medidas multi-item já adaptadas para português, restringindo o nosso estudo aos constructos de interdependência socio-afetiva, conflito, comprometimento, potência e cultura grupal, tal como já havíamos referido.

Antes de prosseguirmos para a análise das qualidades psicométricas, começamos por enquadrar os constructos a serem analisados.

#### *-Cultura*

Deal e Kennedy (1982) definem Cultura Organizacional como a “forma como fazemos as coisas por aqui” (p. 4). Schein (1985) acrescenta

---

<sup>7</sup> A realização de testes piloto indicou boa clareza e formulação dos itens (Costa, 2013; Santos, 2013).

<sup>8</sup> O Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) e um painel de quatro peritos sustentaram a existência de validade de conteúdo (Santos, 2013). De igual forma, os valores finais do CVC para a escala grupal conferem validade de conteúdo ao instrumento (Costa, 2013).

uma definição mais completa, concebendo-a como um padrão de pressupostos básicos partilhados que o grupo aprendeu como sendo a forma de resolver os seus problemas de adaptação externa e integração interna, que funcionou suficientemente bem para ser considerado válido e, portanto, para ser ensinado aos novos membros como sendo a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esses mesmos problemas.

Esta última definição remete-nos para a Cultura ao nível grupal. Quinn e Rohrbaugh (1983) concebem a cultura de equipa de trabalho (*teamwork culture*) como uma dimensão da cultura organizacional que diz respeito ao grau em que a organização enfatiza a coesão e a moral entre os seus colaboradores enquanto Latapie e Tran (2007) enfatizam a partilha de crenças e suposições relativas à forma de realizar o trabalho como descrição deste tipo de cultura.

As medidas de um só-item em análise nesta tese baseiam-se no modelo de Quinn e Rohrbaugh (1983), originalmente concebido para avaliar a cultura organizacional, como modelo a adaptar ao nível grupal. Apelidado de Modelo dos Valores Contrastantes, este modelo analisa a cultura em três eixos contrastantes: flexibilidade/controle, orientação interna/externa e meios/fins. A sua justaposição com alguns modelos básicos de eficácia organizacional origina quatro orientações de cultura com diferentes valores associados (Costa, 2013; Rebelo, 2006).

A cultura de Apoio é caracterizada pela tradição, sentimento de pertença, confiança e participação (Zammuto & Krakower, 1991). Neste tipo de cultura a flexibilidade e a orientação interna são enfatizados, havendo uma forte ligação para com o grupo. A flexibilidade, abertura à mudança, criatividade e variedade são aspetos propícios ao assumir riscos que caracterizam a cultura de Inovação. A cultura Burocrática, por sua vez, privilegia a uniformidade, estabilidade, formalização, coordenação, avaliação, respeito pela autoridade e a divisão do trabalho por tarefas. Por último, a cultura de Objetivos assenta no planeamento, eficiência e desempenho, competência, objetivos bem definidos e a recompensa pelo seu alcance (Rebelo, 2006).

#### *-Interdependência Socioafetiva*

A interdependência está subjacente a inúmeras definições de grupo. Aliás, e como defende Alves (2012), a interdependência serve para afastar “a noção de grupo como mero conjunto de indivíduos” (p.72), tendo diversas implicações na vida dos grupos, dos seus indivíduos e da própria organização. Miguez e Lourenço (2001) definem grupo como um sistema sociotécnico constituído por um conjunto de indivíduos que se reconhecem a si mesmos como grupo e que interagem regularmente, de forma interdependente, tendo em vista a prossecução de um alvo comum mobilizador. Mais do que isso, Lourenço (2002) sustentam a interdependência como condição necessária para a existência de grupo ou, nas palavras de Alves (2012) uma característica fundadora do grupo.

A literatura sustenta este construto como multifacetado, sendo partes

integrantes a interdependência estrutural<sup>9</sup>, comportamental<sup>10</sup> e socioafetiva. Este último tipo de interdependência consiste num processo baseado nas relações estabelecidas entre os diversos membros do grupo, tendo efeitos (positivos ou negativos) quer ao nível de tarefa quer ao nível social dos grupos (Alves, 2012). Na tipologia proposta por Alves (2012) a interdependência socio-afetiva divide-se em três dimensões: emocionalidade no trabalho, expressão aberta e proximidade emocional.

A *emocionalidade no trabalho* define-se pelo grau em que “o estado afetivo dos elementos do grupo afeta os outros colegas e o modo como o trabalho é desempenhado e até que ponto a equipa é percecionada pelos seus elementos como sendo caracterizada por emoções intensas” (Alves, 2012, p. 140). Por sua vez a *expressão aberta* diz respeito à expressão livre, na presença dos elementos do grupo, de emoções, opiniões e comportamentos (Alves, 2012). Por último a partilha de informação pessoal e a manifestação de preocupação para com os elementos do grupo, que promovem a existência de laços afetivos, compõem a *proximidade emocional* (Alves et al., 2012).

#### *-Conflito*

Os conflitos são outro aspeto inerente à vida dos grupos. Apesar de não existir uma definição consensual na literatura, existem características comuns entre as inúmeras definições. A fundamental similitude diz respeito à incompatibilidade de objetivos ou de interesses (Tjosvold, 1998a), apesar de o conflito ser mais do que um desacordo ou discordância, implicando envolvimento, intensidade de emoções e perceção de tensão entre as partes (Dimas & Lourenço, 2011). Outro elemento comum diz respeito à crença, por pelo menos uma das partes, de que a outra ameaça, ou irá ameaçar, os seus interesses (Baron, 1990). É tido ainda como um processo, originado pelas relações entre indivíduos ou grupos e que reflete a história e os contextos dos mesmos (Baron, 1990) podendo ser real ou imaginado (Kreitner & Kinicki, 2010).

Dimas e Lourenço (2011) enumeram a interação, divergência e perceção de tensão como características fundamentais do conceito, definindo-o como uma “divergência de perspetivas, percebida como geradora de tensão por pelo menos uma das partes envolvidas numa determinada interação” (p. 205). Sendo o instrumento em estudo uma medida do desenvolvimento grupal, a análise do conflito debruçar-se-á sobre o conflito ao nível intragrupal – que diz respeito a situações de tensão entre os membros do grupo (ou entre dois ou mais subgrupos) e que são causados por diferenças de valores e/ou atitudes perante a vida, divergências de opinião relativas aos objetivos do grupo, tarefas e/ou procedimentos (Dimas, 2007).

---

<sup>9</sup> A interdependência estrutural diz respeito ao grau em que o desenho do trabalho requer um grupo de pessoas que interajam e troquem recursos, colaborando assim entre si (Wageman, 1999).

<sup>10</sup> Por sua vez, a interdependência comportamental prende-se com o grau em que os membros do grupo trabalham juntos (Wageman, 1999).

O conflito intragrupal reparte-se entre os conflitos originados pelo sistema de tarefa (situações de tensão devido a diferentes perspetivas relacionadas com o desempenho da tarefa) e o conflito relacionado com o sistema socioafetivo (situações de tensão devido a diferenças de personalidade, de valores e de atitudes perante a vida) [Dimas, 2007].<sup>11</sup>

Estes sistemas, embora distinguíveis, constituem duas partes dinâmicas, interdependentes e indissociáveis, como demonstraram os estudos do Tavistock Institute (Dimas, 2007).

#### *-Potência*

O consenso entre os membros de determinado grupo relativamente ao potencial de eficácia do mesmo, através da partilha de perceções, crenças e expectativas relativas ao desempenho, é condição necessária para a potência (Borba & Puente-Palacios, 2007). Assim, a potência (noção baseada no conceito de autoeficácia proposto por Bandura) é entendida como uma crença coletiva dos membros do grupo de que este será eficaz na execução das suas tarefas (Guzzo & Shea, 1992; Guzzo, Yost, Campbell, & Shea, 1993; Shea & Guzzo, 1987a).

Pela definição este conceito é entendido como essencialmente motivacional, capaz de aumentar as crenças de eficácia (Guzzo & Shea, 1992). Vários estudos evidenciam relações positivas com a eficácia, pois grupos com uma maior confiança no seu sucesso tenderão a conduzir a uma maior eficácia (Campion, Medsker & Higgs, 1993; Campion, Papper & Medsker, 1996; Collins & Parker, 2010; Guzzo & Shea, 1992; Shea & Guzzo, 1987), sendo mais capazes de desenvolver estratégias para alcançar os objetivos e em persistir face aos obstáculos (Collins & Parker, 2010).

De acordo com o modelo socio-técnico, para além da componente de tarefa, os grupos caracterizam-se pela componente social. Esta ideia, presente na definição de grupo proposta por Lourenço (2002) já mencionada, foi tida em consideração por Borba e Puente-Palacios (2007), que adicionaram ao construto de potência grupal a dimensão “relacionamento social”. Assim, e para além do *desempenho produtivo* (as crenças da equipa em relação à sua capacidade para realizar as tarefas de acordo com o estabelecido), as crenças do grupo estabelecidas entre os seus membros, através da partilha de perceções, crenças e expectativas em relação ao seu desempenho, consistem na dimensão *relacionamento social* da potência grupal (Borba & Puente-Palacios, 2007).

No entanto, não existe uma distinção clara entre a potência e constructos como a autoeficácia, eficácia coletiva e eficácia grupal<sup>12</sup> (Baker,

<sup>11</sup> Jehn (1997a) identificou uma terceira dimensão do conflito intragrupal: o conflito de processo. Este tipo de conflito diz respeito à existência de incompatibilidade de perspetivas relativamente à forma como a tarefa deve ser realizada, mais especificamente, na distribuição do trabalho e das responsabilidades.

<sup>12</sup> A eficácia grupal (ou eficácia da equipa) refere-se, à semelhança da potência, à crença na capacidade que a equipa tem de ser eficaz (Collins & Parker, 2010). Apesar de na literatura estes dois constructos serem muitas vezes utilizados

2001). Guzzo e Shea (1992) sustentam que a potência é um termo essencialmente motivacional, não muito diferente do conceito de autoeficácia<sup>13</sup> proposto por Bandura (1982) mas elevado ao nível grupal.

De forma a distinguir estes conceitos conceptualmente próximos é fundamental recorrer ao nível de análise (individual/grupal), ao nível de crença (pessoal/grupal) e ao grau de especificidade da tarefa ou foco da crença (específica/geral) (Borba & Puente-Palacios, 2007). No que diz respeito ao nível da crença, enquanto a autoeficácia reside num nível individual, a potência consiste numa crença grupal partilhada presumindo uma partilha pelos membros do grupo (Lester, Meglino & Korsgaard, 2002; de Jong, de Ruyter & Wetzels, 2005). Relativamente ao foco da crença, a potência centra-se na eficácia grupal enquanto a autoeficácia diz respeito à crença relativa à eficácia individual em tarefas específicas (Lester et al., 2002; de Jong et al., 2005). Em suma, a autoeficácia reflete uma crença individual no próprio desempenho enquanto a potência grupal reflete a crença na competência da equipa no seu todo<sup>14</sup> (de Jong et al., 2005).

O instrumento construído por Borba e Puente-Palacios (2007) procura medir as crenças partilhadas pelos membros do grupo acerca da competência e da capacidade do grupo em ser eficaz nas suas diversas tarefas.

#### *-Comprometimento*

Por último, o Comprometimento Organizacional diz respeito ao grau em que um indivíduo está envolvido na organização e está interessado em continuar a fazer parte da mesma (Greenberg, 2011).

A ancoragem conceptual dos instrumentos de medida, no que diz respeito à avaliação do comprometimento, reside no modelo de três componentes proposto por Meyer e Allen (1991, 1997). Os estudos de Meyer e Allen (1991) diferenciam-se por explicitarem os esquemas mentais que acompanham o comprometimento, não salientando apenas a congruência de valores mas também o desejo, necessidade e obrigação em continuar a fazer parte da organização (Cardoso, Castro & Gomes, 2011).

O reconhecimento de que o comprometimento pode assumir várias formas (e.g. Meyer & Allen, 1991; Mowday, Steers & Porter, 1979;

---

indistintamente, o conceito de eficácia distingue-se do conceito de potência no que diz respeito ao seu foco (Gibson, Randel & Earley, 2000; Gully, Incalcaterra, Joshi & Beaubien, 2002; Mathieu, Maynard, Rapp & Gilson, 2008). Enquanto a potência diz respeito a uma crença na capacidade global do grupo em ser bem-sucedido em diversas tarefas e momentos (Goncalo, Polman & Malslach, 2010) a crença de eficácia grupal refere-se à crença de que o grupo irá ser bem-sucedido numa tarefa ou conjunto de tarefas específicas relativas a um domínio particular (Bandura, 1997).

<sup>13</sup> Bandura (1982) define autoeficácia como uma crença individual acerca da forma como uma pessoa poderá lidar com situações futuras.

<sup>14</sup> O estudo de Collins e Parker (2010) demonstrou que a eficácia de resultado da equipa (*team outcome efficacy*), a eficácia de processo da equipa (*team process efficacy*) e a potência grupal consistem em dimensões empiricamente distintas com diferente poder preditivo para vários resultados de equipa.

O'Reilly & Chatman, 1985) e com vários focos (organização, função, grupo, carreira, etc.) constituem, segundo Meyer et al. (2004), os dois marcos mais significativos no estudo deste construto nas duas últimas décadas.

Sendo relativamente consensual a multidimensionalidade deste construto (Bergman, 2006; Fields, 2002), Meyer e Allen (1991; 1997) propõem três facetas do conceito: a *normativa* (sentimento de obrigação ou responsabilidade moral em continuar, traduzindo-se em sentimentos de culpa relativamente às intenções de sair da organização), a *afetiva* (vínculo emocional de identificação e envolvimento para com a organização, traduzindo-se em sentimentos de lealdade para com a organização) e a de *continuidade* (consciência do custo associado à saída da organização, traduzindo-se também em sentimentos de dívida para com o empregador) (Martins, Rebelo & Tomás, 2011; Meyer & Allen, 1991). Os estudos posteriores, recorrendo à realização de meta-análises, vieram corroborar estas três dimensões apesar das muitas críticas apontadas à distinção feita entre o comprometimento afetivo e normativo<sup>15</sup> (Meyer, Stanley, Herschovitch & Topolnytsky, 2002).

Para além da organização, um outro foco de comprometimento igualmente importante são os grupos. Riketta e Van Dick (2005) realizaram uma meta-análise de forma a analisar as diferenças entre a ligação à organização no seu todo (*organizational attachment*) e a ligação ao grupo de trabalho (*workgroup attachment*)<sup>16</sup>. Os seus resultados evidenciaram que a ligação ao grupo de trabalho está associada mais com os resultados do grupo (e.g. satisfação com o grupo, clima do grupo, comportamento extratarefa do grupo) enquanto a ligação à organização se relaciona com a satisfação organizacional, comportamento organizacional extratarefa e intenção de *turnover*. Por fim, o estudo demonstrou ainda que os grupos de trabalho são a unidade social mais saliente, pois os seus elementos tendem a apresentar um maior comprometimento e identificação para com o seu grupo do que para com a organização (Riketta & Van Dick, 2005).

Santos (2013) optou por recorrer ao Modelo de três componentes (Meyer & Allen, 1991; 1997) por ser o mais estudado e suportado empiricamente, tendo sido alvo de investigação em diversos contextos (designadamente o grupal) e culturas, constituindo o modelo que prevalece na literatura para este constructo (Bergman, 2006; Meyer et al., 2002).

Como as medidas de um só-item são maioria constituinte do instrumento de medida do desenvolvimento grupal exige-se, por isso, uma

---

<sup>15</sup> Os autores defendem a divisão entre estas duas componentes com base nos estudos que apresentam diferentes intensidades nas associações entre ambos os componentes e outros constructos como o *turnover*, desempenho e bem-estar (Meyer et al., 2002).

<sup>16</sup> Existe alguma indefinição na literatura no que diz respeito à distinção entre Comprometimento e Identificação Organizacional. De forma a ultrapassar este obstáculo Riketta e Van Dick (2005) optaram por aglomerar os dois conceitos num único – a Ligação (*attachment*) – “uma avaliação positiva da organização e das suas intenções de forma dar o máximo pela organização e a se manter ligado a ela” (Riketta & Van Dick, 2005).

breve menção às características e particularidades deste tipo de medida, que será efetuada na secção seguinte.

*-Escala de um só-item*

Este instrumento é constituído, na sua maioria, por medidas de um só-item, cuja escala de resposta é do tipo analógica visual (DeVellis, 2003; Hasson & Arnetz, 2005). As escalas analógicas visuais destes itens apresentam o comprimento de 10cm que une dois pólos, onde o sujeito coloca a sua opinião, crença ou experiência perante o estímulo apresentado (Santos, 2013). Este formato de escala tem a desvantagem de estar sujeito à existência de diferentes interpretações do mesmo estímulo visual (i.e., não garante que a marca no mesmo ponto transmita o mesmo significado para dois sujeitos distintos). Contudo, a literatura aponta a sua elevada sensibilidade temporal que possibilita um melhor entendimento das alterações ao longo do tempo (facto principalmente importante no que toca a investigações longitudinais) bem como a sua adequação e robustez contra o reuso como principal vantagem deste tipo de escala de resposta (Roe, Gockel & Meyer, 2012).

O recorrer a escalas analógicas visuais encontra-se frequentemente associado às medidas de um só-item (Costa, 2013; Santos, 2013). A utilização destas medidas no estudo do desenvolvimento grupal justifica-se pela ambição em captar os diversos constructos associados a esse desenvolvimento sem, no entanto, sobrecarregar os sujeitos evitando assim os enviesamentos recorrentes dessa sobrecarga.

No entanto, muita da tradição psicométrica, através das suas diversas escolas, publicações e manuais (e.g. Churchill, 1979; DeVellis, 2003; Netemeyer, Bearden & Sharma, 2003; Nunnally, 1978), recomenda o uso preferencial de escalas multi-item na medição de um constructo, sendo este representado e avaliado por um determinado conjunto de itens (Christophersen & Konradt, 2011; Fuchs & Diamantopoulos, 2009).

A ideia de que um bom teste é aquele que possui um proporcionado número de itens constitui a máxima imperativa na tradição psicométrica, tornando o uso de escalas multi-item a norma desde os anos cinquenta (cf. Nunnally, 1978; Gardner, Cummings, Dunham, & Pierce, 1998; Loo, 2002). O domínio desta corrente científica traduz-se muitas vezes na relutância em aceitar estudos para publicação que recorram a medidas de um só-item (Bergkvist & Rossiter, 2007; Singh, 2003), considerando muitas vezes “no processo de revisão o uso destas medidas como um «erro fatal»” (Wanous, Reichers & Hudy, 1997, p. 247).

Assim, a medição de dimensões afetivas e cognitivas, i.e., de constructos psicológicos, tem-se realizado predominantemente com o recurso a escalas multi-item devido aos seus associados benefícios de validade e fiabilidade (Gardner et al., 1998; Loo, 2002). O recurso a múltiplos itens permite, segundo DeVellis (2003), levar a um aumento da



fiabilidade e da validade de construto.<sup>17</sup>

De facto, a robustez psicométrica é muitas vezes apontada como a primordial vantagem das escalas multi-item e, inversamente, como a principal debilidade das escalas de um só-item (Nunnally, 1978). Esta assunção deve-se ao facto das escalas de um só-item não permitirem determinar, através dos recursos tradicionais, características psicométricas como a consistência interna<sup>18</sup> da medida, sendo por isso limitado o conhecimento da fiabilidade destas escalas (Nunnally, 1978). Este argumento, muito popular entre o meio académico, sintetiza a ideia de que as medidas multi-item possuem uma maior fiabilidade, porque o erro de medição é menor pela acumulação de itens à escala (Churchill, 1979; Nunnally & Bernstein, 1994).

Por outras palavras, e não sendo possível criar itens livres de erro, a fiabilidade tende a aumentar (e os erros de medida a diminuir) se o número de itens representativos de determinado construto aumentar (Churchill, 1979). Várias investigações têm vindo a desafiar este paradigma, atestando que as escalas de um só-item podem ser tão válidas e fiáveis como as escalas mais extensas (Nichols & Webster, 2013). A título de exemplo, Wanous e colaboradores (Wanous & Reichers, 1996; Wanous et al., 1997; Wanous & Hudy, 2001), bem como outros autores (Dolbier et al., 2005; Nagy, 2002; Robins et al., 2001) demonstraram que as escalas de um só-item obtêm valores de fiabilidade muito acima do expectável, sugerindo que o seu uso não deve ser linearmente afastado (Loo, 2002). Em concordância, também os resultados alcançados por Bergkvist e Rossiter (2007) suportam que estas medidas podem ser igualmente válidas, apresentando resultados para o mesmo constructo muito semelhantes àqueles avaliados por escalas multi-itens.

O segundo grande argumento teórico para a utilização de escalas multi-itens prende-se com a sua capacidade em fornecer mais informação, seja porque “é mais provável que cubra todas as facetas do construto” (Baumgartner & Homburg, 1996, p. 143), seja porque fornece mais categorias de resposta (Bergkvist & Rossiter, 2007). No entanto, e tal como salientam Drolet e Morrison (2001) e Rossiter (2002), pelo facto de nem todos os constructos possuírem diferentes facetas, nem sempre a adição de itens melhora a avaliação desse mesmo construto, porque não recolhe qualquer informação adicional ou porque a adição de itens sinónimos, para além de não acrescentarem informação, diminuem a validade de conteúdo da medida (Rossiter, 2002).

Por fim, constitui ainda uma limitação das escalas de um só-item a sua incapacidade em lhe serem aplicados métodos de análise de dados de

---

<sup>17</sup> Netemeyer et al. (2003) definem este tipo de validade como “o grau de inferência legítima que pode ser feita a partir de medidas utilizadas em estudos para constructos teóricos sobre os quais são operacionalizados” (p. 71).

<sup>18</sup> DeVellis (2003) define consistência interna como o grau de inter-relação entre os itens que compõe uma escala.

“segunda geração”<sup>19</sup> (Fornell, 1982). Por exemplo, no caso dos modelos de equações estruturais, e porque podem existir desvios na estimativa do modelo, é desejável um elevado número de indicadores por cada variável latente (Anderson & Gerbing, 1988; cit. in Christophersen & Konradt, 2011; Wanous et al., 1997).

Embora exista, como referimos, uma forte oposição à utilização das escalas de um só-item, salientando as suas limitações (Fuch & Diamantopoulos, 2009), é crescente o número de investigadores e de estudos que vêm reconhecendo a sua importância, corroborando a sua validade e defendendo a sua utilização (e.g. Bergkvist & Rossiter, 2007, 2009; Christophersen & Konradt, 2011; Drolet & Morrison, 2001; Nagy, 2002; Diamantopoulos et al., 2012; Wanous & Reichers, 1996; Wanous et al., 1997; Wanous & Hudy, 2001).

Isto porque os instrumentos de um só-item apresentam, pela sua simplicidade, alguns benefícios consideráveis, nomeadamente em termos práticos (Bergkvist & Rossiter, 2007; Christophersen & Konradt, 2011). Uma das principais razões para este tipo de escalas começarem a tornar-se populares reside na sua rapidez, flexibilidade, facilidade de administração, menor dispêndio de tempo e redução da monotonia, conseguindo chegar a grandes amostras (Drolet & Morrison, 2001; Fuchs & Diamantopoulos, 2009; Gardner et al., 1998; Gorsuch & McPherson, 1989; Loo, 2002; Nagy, 2002; Wanous et al., 1997).

Associado a este benefício, o facto de longos questionários levarem à perda de respondentes, que deixam de estar interessados ou envolvidos em participar, cometendo assim enviesamentos de amostragem, consiste também uma das principais razões para o aumento de estudos com medidas de um só-item (Bergkvist & Rossiter, 2007; Moore et al., 2002). A sua extensão obriga muitas vezes os investigadores a terem que escolher que constructos inserir no seu estudo, constringendo o mesmo, de forma a não apresentarem escalas demasiado extensas (Fuchs & Diamantopoulos, 2009).

Um outro argumento a favor destas escalas diz respeito ao facto de muitas escalas multi-item serem constituídas por itens sinónimos ou entendidos como tal, resultando em enviesamentos metodológicos (Bergkvist & Rossiter, 2007) e na indicação de reduzida validade facial (Christophersen & Konradt, 2011). Para além disso, essa redundância traduz-se muitas vezes em sentimentos de irritação, aborrecimento e fadiga no preenchimento dessas escalas (Robins et al., 2001), originando uma menor participação cognitiva por parte dos respondentes, levando a respostas inválidas e/ou enviesadas (Stanton, Sinar, Balzer, & Smith, 2002).

Estas escalas permitem minimizar custos, bem como perdas ou recusas de respondentes (Bergkvist & Rossiter, 2007; Moore et al., 2002), reduzindo o tempo necessário para a sua resposta (Nagy, 2002), proporcionando maior empenho aos respondentes para participarem no

---

<sup>19</sup> Os métodos de “segunda geração” dizem respeito às estatísticas multivariadas que permitem analisar simultaneamente múltiplas variáveis (Tabachnick & Fidell, 2007).

estudo (Wanous et al., 1997). Permitem ainda interpretar mais facilmente as mudanças das pontuações (Nagy, 2002).

Em suma, o seu formato é mais eficiente (Nagy, 2002), ocupam menos espaço, são mais eficientes a nível de custos e contêm maior validade facial (Wanous et al., 1997).

Assim, e de um ponto vista prático, o uso deste tipo de escalas é claramente vantajoso embora teoricamente lhe sejam apontadas muitas críticas (Bergkvist & Rossiter, 2007). Uma forma de conseguir conjugar as potencialidades de ambas as escalas reside na manutenção das vantagens práticas das escalas de um só-item com propriedades psicométricas adequadas que indiquem estas escalas como alternativas viáveis às medidas multi-item, legitimando assim o seu uso (Diamantopoulos et al., 2012; Grice, Mignogna, & Badzinski, 2011). Proclama-se assim o estudo das propriedades psicométricas destes instrumentos, nomeadamente no que diz respeito à sua validade e fiabilidade.

A validade é uma das características psicométricas mais importantes na avaliação de uma medida. Sucintamente, diz respeito à adequação de uma escala como medida de uma variável específica (DeVellis, 2003). Assim, a validade refere-se à “verdade” e à precisão da representação da informação por parte dos instrumentos (Cozby & Bates, 2012).

Devido à enorme diversidade encontrada na literatura respeitante aos tipos de validade, optámos por adotar a tipologia clássica de Nunnally (1978) que agrupa a validade em três tipos: preditiva<sup>20</sup>, conteúdo e constructo.

A validade de constructo engloba, na tipologia proposta por DeVellis (2003), a validade convergente que será alvo de estudo no presente trabalho.<sup>21</sup> Este tipo de validade diz respeito à similitude entre medidas dos mesmos constructos (i.e., à verificação de que os resultados obtidos por instrumentos que avaliam a mesma variável ou constructo devem apresentar correlações elevadas entre si) [DeVellis, 2003].

Analisaremos ainda um outro tipo de validade – a nomonológica<sup>22</sup>, que avalia a correspondência dos resultados obtidos por determinado instrumento aos resultados apresentados pelos estudos de referência dentro do mesmo campo teórico que contém o conceito em escrutínio (Campbell, 1960; Netemeyer et al., 2003). Sucintamente, enquanto a validade nomonológica se define pelo grau em que os constructos que estão teoricamente relacionados estão também empiricamente relacionados, a

---

<sup>20</sup> A validade preditiva (ou muitas referida como *criterion-related validity*) refere-se à exigência de que uma escala só poderá possuir uma associação empírica com um critério ou “*standard*” (DeVellis, 2003).

<sup>21</sup> A literatura não é consensual na categorização, classificação e denominação dos diversos tipos de validade (DeVellis, 2003; Netemeyer et al., 2003).

<sup>22</sup> Netemeyer et al. (2003) categorizam a validade nomonológica como um tipo de validade distinta, podendo a validade ser agrupada em três grandes tipos: validade de tradução, de critério e nomonológica.

validade convergente refere-se ao grau em que duas medidas desenhadas para medir o mesmo constructo estão relacionadas (Netemeyer et al., 2003).

A análise da validade convergente de uma medida de um só-item é determinada pela correlação dos resultados obtidos nessa medida com os resultados da(s) escala(s) completa(s) (Cunhy & Perri, 1991; Dolbier et al., 2005; Fuchs & Diamantopoulos, 2009). A obtenção de correlações significativas e positivas é tida como uma evidência de validade convergente (Fuchs & Diamantopoulos, 2009). Se os resultados alcançados estiverem de acordo com os pressupostos teóricos subjacentes às relações desse construto com outros, e se for ao encontro dos resultados de outros estudos, então temos condições para assumir a validade nomonológica (Stanton et al., 2002).

Por fim, e como mencionado anteriormente, uma das principais críticas apontadas ao uso de medidas de um só-item prende-se com a sua falta de fiabilidade (Kwon & Trail, 2005). De forma a medir a fiabilidade de um instrumento de um só-item, um dos métodos mais utilizados é o teste-reteste, que compara a mesma medida em dois momentos diferentes (Kwon & Trail, 2005). Paralelamente a este método recorreremos também à fórmula para a correção da atenuação (Nunnally, 1978) de forma a estimar a fiabilidade das medidas de um só-item (Wanous & Reichers, 1996).

## II - Objetivos

Wanous et al. (1997) colocaram o desafio de realização de mais estudos que comparassem medidas de um só-item com medidas multi-itens para o mesmo construto de forma a testar as propriedades psicométricas das medidas de um só-item.

No que diz respeito à validade convergente pretendemos avaliar o grau de convergência dos resultados de alguns dos constructos medidos pelo instrumento que serve de base a este estudo (de um só-item, com escala de resposta em formato analógico visual) com os resultados desses mesmos constructos obtidos por escalas específicas adaptadas para a língua portuguesa para medirem esses constructos (escalas multi-itens de tipo Likert).

Relativamente à análise da validade nomonológica, o seu estudo tem como base uma revisão da literatura, de forma a entender a rede conceptual relacionada com os constructos em análise. Depois de estudadas as relações entre os mesmos, recorreremos a correlações de forma a testar essas mesmas relações entre as diversas variáveis por nós estudadas.

Por último, sendo a fiabilidade uma das principais críticas apontadas às escalas de um só-item, a análise da mesma consiste num objetivo central do nosso estudo. Como estas escalas apresentam restrições no cálculo da consistência interna, o nosso contributo reside na análise da fiabilidade temporal, recorrendo para isso ao teste reteste, assim como na estimação da fiabilidade deste tipo de medidas através das propostas de Wanous e Reichers (1996).

### III. Estudo 1 – Fiabilidade temporal

A fiabilidade constitui uma premissa psicométrica de qualquer medida (Netemeyer et al., 2003; Spector, 1992). É um aspeto fundamental na medição de constructos psicológicos (DeVellis, 2003), não podendo uma medida psicológica ser válida sem ser fiável (Wanous & Hudy, 2001). Peter (1979) define fiabilidade como o grau em que as medidas são livres de erro apresentando, por conseguinte, resultados consistentes.

Existem duas principais ideias pré-concebidas relativamente à fiabilidade das escalas de um só-item, assumindo: (1) que a sua fiabilidade não pode ser estimada ou (2) podendo ser estimada, a sua fiabilidade é inaceitavelmente baixa (Wanous & Hudy, 2001).

De facto, diversos autores sustentam que as escalas mais extensas apresentam maior fiabilidade do que as escalas de um só-item (Lowenthal, 2001; Nunnally & Bernstein, 1994; Spector, 1992), sendo estas consideradas frequentemente como possuindo pouca fiabilidade (Spector, 1992). A principal razão para tal sustentação prende-se com (1) a impossibilidade de suavizar os erros de medida dos itens com a pontuação total das escalas de um só-item e (2) com a possibilidade de serem obtidas respostas inconsistentes em administrações sucessivas da investigação do instrumento (Churchill, 1979).

A literatura refere-se a três tipos de fiabilidade: consistência interna, estabilidade temporal e forma alternativa de fiabilidade (DeVellis, 2003; Netemeyer et al., 2003).

A análise da consistência interna implica a avaliação da homogeneidade dos itens que compõe determinada escala (Netemeyer et al., 2003). A sua medição consiste na correlação entre os diversos itens que constituem a escala, sendo que a elevados valores de intercorrelações significam que estes medem o mesmo construto (DeVellis, 2003). Por outras palavras, a escala possui consistência interna se demonstrar que os itens apresentam elevadas correlações entre si, permitindo-nos presumir que os diversos itens avaliam o construto subjacente (Bergkvist & Rossiter, 2007). No entanto, é importante referir que, embora a consistência interna seja um requisito para a validade, não é condição suficiente para possuir validade de construto (Nunnally & Bernstein, 1994).

No caso das escalas de um só-item torna-se problemático avaliar as relações entre os itens que a compõe através dos métodos clássicos como o Coeficiente *alpha* ou a Matriz de Covariância, pela óbvia razão de que só existe um item. Por estas razões, é frequentemente sustentada a impossibilidade do cálculo da fiabilidade destas medidas, o que por vezes é visto como uma razão suficiente para limitar ou evitar o seu uso (Wanous et al., 1997). Contudo, existem diversas formas alternativas de avaliar a fiabilidade destas medidas, através de técnicas como a análise fatorial ou a fórmula para a correção da atenuação (cf. Wanous & Reichers, 1996; Wanous et al., 1997; Wanous & Hudy, 2001).

Por sua vez, a estabilidade temporal, calculada através do teste-reteste, diz à estabilidade das respostas aos itens ao longo do tempo (Netemeyer et al., 2003). O coeficiente de estabilidade, determinado através de correlações entre os mesmos itens em diferentes momentos pelo mesmo sujeito oferece-nos informação em relação ao grau de confiança que se tem na medida que reflete o construto e na sua generalização para outros momentos de avaliação (Haynes, Nelson & Blaine, 1999).

O teste-reteste permite-nos avaliar o quão constante são os resultados obtidos num determinado momento para outro (DeVellis, 2003). A lógica subjacente à determinação da fiabilidade temporal reside no facto de que se uma medida reflete realmente o construto, a sua medição deve originar resultados semelhantes em momentos separados, ou seja, o resultado obtido numa variável latente deve exercer influência nos resultados dessa medição em outros momentos, mantendo-se constante (DeVellis, 2003). Em suma, “as correlações do teste-reteste representam o grau em que um construto latente determina os resultados observados ao longo do tempo” (DeVellis, 1991; Nunnally & Bernstein, 1994; cit. in Netemeyer et al., 2003, p. 45).

A fiabilidade temporal é assim obtida pela realização de correlações entre os resultados das diversas administrações aos mesmos indivíduos, representando a extensão na qual a variável latente determina os resultados observados (DeVellis, 2003). O coeficiente teste-reteste ou coeficiente de estabilidade é estimado pela magnitude das correlações<sup>23</sup> entre as mesmas medidas e amostras em diferentes momentos, sendo que inexistência de mudanças no construto ao longo do tempo permite-nos alcançar elevada magnitude do coeficiente de estabilidade, significando que a medida possui fiabilidade temporal (Netemeyer et al., 2003).

Recorrendo aos métodos propostos Wanous e Reichers (1996) para avaliar a fiabilidade das escalas de um só-item, diversos estudos evidenciaram bons índices de fiabilidade para estas medidas (Ginns & Barrie, 2004; Wanous et al., 1997; Wanous & Hudy, 2001). De igual forma, as investigações de DeBoer et al. (2004) e Shamir e Kark (2004), através do estudo da fiabilidade teste-reteste, demonstram que as medidas de um só-item podem ser bastante fiáveis (Fuch & Diamantopoulos, 2009).

No entanto, e apesar de este método estimar a fiabilidade de escalas de um só-item, Wanous e Reichers (1996) alertam para o facto de que, por vezes, poderá ser “um pobre substituto da consistência interna porque uma apropriada magnitude da fiabilidade do teste-reteste é difícil de especificar *a priori*. Isto porque depende da natureza do construto a ser medido. Os constructos que são definidos como essencialmente estáveis (e.g. personalidade) devem ter índices de fiabilidade mais elevados que os constructos definidos como moderadamente estáveis ou instáveis” (p. 631).

São ainda apresentadas algumas desvantagens metodológicas a este método, nomeadamente no que se refere à garantia que a experiência de

---

<sup>23</sup> Segundo Cohen (1988) correlações entre .10 e .30 possuem uma magnitude baixa, entre .30 e .50 uma magnitude média e superior a .50 uma magnitude elevada.

preenchimento da medida no primeiro momento não contamina os resultados obtidos no segundo momento (Nunnally, 1978). Embora não exista um período consensual definido pela literatura, este deve ser longo o suficiente para não causar enviesamentos de memória e de aprendizagem e, simultaneamente, não muito longo de forma a não refletir mudanças na história dos respondentes (Netemeyer et al., 2003).

Os argumentos enumerados anteriormente aliados aos resultados de diversos estudos que vêm sustentando as boas qualidades psicométricas dos instrumentos de um só-item (nomeadamente no que diz respeito à fiabilidade) corroboram a importância da realização de mais estudos empíricos que demonstrem o verdadeiro valor dos dois tipos de escalas (Fuch & Diamantopoulos, 2009).

## **Metodologia**

### *Amostra*

A amostra deste primeiro estudo é constituída por 130 alunos do ensino superior que frequentam as Licenciaturas em Engenharia Eletrotécnica (49,2%) e de Tecnologias da Informação (50%) na Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Águeda (ESTGA).

No que concerne ao sexo dos participantes, 92,2% da amostra é do sexo masculino e 7,8% do sexo feminino. As idades variam entre os dezoito e os quarenta e oito anos ( $M=23,4$ ;  $DP=5,44$ ). Por último, a maioria dos indivíduos frequenta, à altura da recolha de dados, o primeiro ano (50,4%), sendo que 6,1% estudava no segundo e 43,5% no terceiro ano.

### *-Considerações e procedimentos prévios*

O facto de o instrumento em estudo recorrer maioritariamente a escalas analógicas visuais permite-nos alcançar algumas vantagens como, por exemplo, uma redução dos padrões de resposta e dos enviesamentos recorrentes do efeito de aprendizagem entre as aplicações e uma elevada sensibilidade temporal (Roe et al., 2012).

No que diz respeito ao período temporal entre as duas aplicações, optámos por um intervalo temporal de, aproximadamente, cinquenta dias, de forma a superar os enviesamentos de aprendizagem e de memória dos participantes. Neste primeiro estudo, a nossa análise versará somente sobre as medidas da componente individual do instrumento que está na base deste estudo. O estudo da fiabilidade temporal resume-se assim às medidas da frequência do conflito, comprometimento e interdependência socioafetiva.<sup>24</sup> Realce-se que, neste instrumento, foi construída uma medida de um só-item para cada dimensão/fator do constructo (por exemplo, para a frequência do conflito, existe um item respeitante ao conflito de tarefa e outro respeitante

<sup>24</sup> A restrição do estudo da fiabilidade temporal às medidas da componente individual deve-se ao reduzido número de grupos em que conseguimos recolher dados.

ao conflito socioafetivo). As medidas de um só-item que foram analisadas neste primeiro estudo encontram-se no Anexo 1.

### Resultados

Com o intuito de uma melhor compreensão dos dados recolhidos nos dois momentos, iniciamos esta parte pela apresentação das médias e desvios-padrão das medidas em estudo (Tabela 1).

**Tabela 1. Médias e Desvios-Padrão das medidas no primeiro (n=98) e no segundo momento (n=111)**

| Medidas                         | 1º Momento |      |    | 2º Momento |      |     |
|---------------------------------|------------|------|----|------------|------|-----|
|                                 | M          | DP   | N  | M          | DP   | n   |
| Conflito de Tarefa              | 2.99       | 2.54 | 98 | 3.38       | 2.58 | 111 |
| Conflito Socioafetivo           | 2.56       | 2.59 | 98 | 2.24       | 2.37 | 111 |
| Comprometimento de Continuidade | 6.15       | 3.41 | 98 | 6.17       | 3.49 | 111 |
| Comprometimento Afetivo         | 7.18       | 2.38 | 98 | 7.53       | 2.22 | 111 |
| Comprometimento Normativo       | 7.90       | 2.54 | 98 | 8.21       | 2.21 | 111 |
| Proximidade Emocional           | 4.98       | 2.69 | 98 | 5.57       | 2.70 | 111 |
| Emocionalidade no Trabalho      | 3.87       | 2.85 | 98 | 3.57       | 2.40 | 111 |
| Expressão Aberta                | 8.34       | 1.87 | 98 | 8.44       | 1.72 | 111 |

Relativamente às correlações referentes ao conflito de tarefa nos dois momentos (Tabela 2), os resultados alcançados evidenciam uma correlação de elevada magnitude ( $r=.52$ ;  $p<.01$ ) e estatisticamente significativa.

Também o item do conflito socioafetivo demonstrou bons resultados de teste-reteste ( $r=.54$ ;  $p<.01$ ).

**Tabela 2. Correlações do conflito nos dois momentos**

|                         | Tarefa 1º momento | Socioafetivo 1º momento | Tarefa 2º momento | Socioafetivo 2º momento |
|-------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|
| Tarefa 1º momento       | -                 |                         |                   |                         |
| Socioafetivo 1º momento |                   | -                       |                   |                         |
| Tarefa 2º momento       | .52**             |                         | -                 |                         |
| Socioafetivo 2º momento |                   | .54**                   |                   | -                       |

Nota: \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$

Em relação ao constructo “comprometimento para com o grupo” (Tabela 3), o item relativo ao comprometimento de *continuidade* apresenta uma correlação teste-reteste moderada ( $r=.42$ ;  $p<.01$ ).

No que diz respeito à componente *afetiva* do comprometimento os a correlação é muito elevada ( $r=.70$ ;  $p<.01$ ). Por fim, a faceta *normativa* do comprometimento apresenta uma correlação de efeito médio e significativo ( $r=.33$ ;  $p<.01$ ).



**Tabela 3. Correlações respeitantes ao comprometimento entre os dois momentos**

|                         | Continuidade<br>1º momento | Afetivo 1º<br>momento | Normativo<br>1º momento | Continuidade<br>2º momento | Afetivo_2º<br>momento | Normativo<br>2º momento |
|-------------------------|----------------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Continuidade 1º momento | -                          |                       |                         |                            |                       |                         |
| Afetivo 1º momento      |                            | -                     |                         |                            |                       |                         |
| Normativo 1º momento    |                            |                       | -                       |                            |                       |                         |
| Continuidade 2º momento | .42**                      |                       |                         | -                          |                       |                         |
| Afetivo 2º momento      |                            | .70**                 |                         |                            | -                     |                         |
| Normativo 2º momento    |                            |                       | .33**                   |                            |                       | -                       |

Nota: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

No que toca aos itens respeitantes às três dimensões da interdependência socioafetiva (Tabela 4), a dimensão *proximidade emocional* bem como a dimensão *expressão aberta* apresentam uma correlação elevada entre os momentos ( $r = .66$ ;  $p < .01$ ;  $r = .52$ ;  $p < .01$ , respetivamente). A dimensão *emocionalidade no trabalho*, por sua vez, demonstrou uma correlação moderada ( $r = .46$ ;  $p < .01$ ).

**Tabela 4. Correlações respeitantes às dimensões de interdependência socioafetiva nos dois momentos**

|                             | Prox.<br>Emocional 1º<br>momento | Emocional<br>idade 1º<br>momento | Expressão<br>aberta 1º<br>momento | Prox.<br>Emocional 2º<br>momento | Emocional<br>idade 2º<br>momento | Expressão<br>aberta 2º<br>momento |
|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Prox. Emocional 1º momento  | -                                |                                  |                                   |                                  |                                  |                                   |
| Emocionalidade 1º momento   |                                  | -                                |                                   |                                  |                                  |                                   |
| Expressão aberta 1º momento |                                  |                                  | -                                 |                                  |                                  |                                   |
| Prox. Emocional 2º momento  | .66**                            |                                  |                                   | -                                |                                  |                                   |
| Emocionalidade 2º momento   |                                  | .46**                            |                                   |                                  | -                                |                                   |
| Expressão aberta 2º momento |                                  |                                  | .52**                             |                                  |                                  | -                                 |

Nota: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

#### IV. Estudo 2 - Validade Convergente

A validade diz respeito à utilidade científica do instrumento de medida (Nunnally, 1978). Nas palavras de Nunnally (1978) “um instrumento é válido se faz o que se destina a fazer” (p. 86).

Neste estudo centraremos a nossa análise na validade convergente. Este tipo de validade foi tida pelos autores do instrumento (Costa, 2013; Santos, 2013; Santos et al., 2013) como um imperativo de forma a avaliar a pertinência e viabilidade de certas opções tomadas, como o recurso a um só-item por dimensão/fator dos constructos. Em consonância, Fuchs e Diamantopoulos (2009) encaram a análise da validade convergente como uma preocupação especial para as escalas de um só-item, uma vez que “cada item tende a se relacionar com outros atributos diferentes daquele que é medido” (Nunnally & Bernstein, 1994. p. 66), sendo importante testar a convergência destas medidas com as medidas completas ou multi-item.

Cook e Campbell (1979) resumem o processo de análise da validade

convergente em duas etapas essenciais: (1) testar a convergência entre medidas diferentes que avaliam o mesmo constructo e (2) testar a divergência entre medidas de conceitos relacionados mas conceptualmente distintos. O nosso contributo reside no avaliar do primeiro ponto acima descrito, comparando os resultados obtidos em termos de correlação das medidas de um só-item com as medidas multi-item que serviram de base à construção dos primeiros.<sup>25</sup>

Baseando-nos na disponibilidade das medidas completas adaptadas para português, a escolha dos constructos a analisar restringiu-se aos seguintes: interdependência socioafetiva, frequência do conflito, comprometimento (que correspondem à parte de aplicação individual do instrumento em estudo), potência e cultura grupal (constructos pertencentes à aplicação grupal). Os instrumentos multi-item que serviram de base à construção das medidas de um só-item em avaliação foram, respetivamente: Escala de Interdependência Socioafetiva Intragrupal (Alves, 2012), Escala de Avaliação do Conflito Intragrupal – Frequência (Dimas, 2007), Escala do Compromisso Organizacional – Afetivo, Normativo e de Continuidade (Martins et al., 2011), Escala da Potência Grupal (Borba & Puente-Palacios, 2007) e FOCUS (*First Organizational Culture Unified Search*) [Neves, 2000].

Relativamente a estas medidas multi-item, optámos por utilizar as versões completas das mesmas e introduzir, nas instruções, a referência ao último mês, de forma a implementar a perspetiva temporal das medidas de um só-item. Estas nossas opções devem-se, essencialmente, a duas razões: (1) por se tratar de uma população diferente daquela para as quais as diversas medidas foram construídas e, posteriormente, adaptadas e (2) relativamente à introdução da menção à perspetiva temporal, para as tornar similares, em termos de indução, às medidas de um só-item em estudo.

Foi assim construído um questionário composto pelas medidas de um só-item e as respetivas escalas multi-item, que se encontra no Anexo 2. Ainda na construção do instrumento foi tido em conta o enviesamento decorrente da aprendizagem dos sujeitos. De forma a contornar este enviesamento optámos por intercalar as medidas, evitando a apresentação consecutiva de medidas dos mesmos constructos.

Depois de construído o instrumento, e de terem sido adaptadas algumas medidas multi-item ao nível grupal (nomeadamente as medidas do comprometimento e da cultura), recorreremos a um estudo-piloto de forma a analisar a sua validade facial. Optámos por recorrer a dois grupos constituídos por três estudantes de engenharia que, depois de responderem ao instrumento, foram convidados a dar a sua opinião acerca do mesmo, nomeadamente no que diz respeito à sua clareza, extensão e aparência.

Na reflexão falada foram apontadas algumas sugestões e dúvidas, principalmente no que diz respeito à medida da Potência (Borba & Puente-

<sup>25</sup> A não análise da validade discriminante na presente Dissertação deve-se essencialmente ao facto de o instrumento que usamos para a recolha de dados ter sido considerado, no teste piloto, como relativamente extenso.

Palacios, 2007)<sup>26</sup>. Foi igualmente apontada como sugestão de melhoria a redução da extensão da escala. Depois de ajustados os instrumentos para o estudo dos grupos na perspetiva temporal e tendo em conta as dúvidas e sugestões apresentadas no teste piloto obtivemos o instrumento final utilizado nos nossos segundo e terceiro estudos.

## **Metodologia**

### *-Amostra*

A amostra é constituída por 250 estudantes de engenharia do Ensino Superior Português (Continente e Ilhas), que frequentam diversas Instituições. Numa primeira fase recorreremos ao método de amostragem por conveniência ou acessibilidade (Hill & Hill, 2005) em efeito de bola de neve com preenchimento presencial do questionário e, numa segunda fase, optamos por colocar o questionário *online*.<sup>27</sup>

Na primeira fase, 214 estudantes participaram na nossa investigação (85,6% dos respondentes). Pelo meio *online* responderam, de forma completa, 36 sujeitos (correspondente a 14,4% do número total de participantes no presente estudo).

A média de idade dos respondentes é de 21,58 anos (DP=2,70), tendo o sujeito mais novo 17 anos e o sujeito mais velho 48 anos. A percentagem de indivíduos do sexo masculino é de 76% e do sexo feminino de 24%.

Relativamente aos cursos, verificámos que 21,6% da amostra frequenta a Licenciatura em Engenharia Informática, 20% o Mestrado em Engenharia Civil, 11,6% o Mestrado Integrado em Engenharia Eletrotécnica e de Computadores, 10,8% o Mestrado em Engenharia Mecânica, 4,8% a Licenciatura em Engenharia Biomédica e igual percentagem o Mestrado Integrado em Engenharia Química e o Mestrado em Engenharia e Gestão Industrial, 3,6% a Licenciatura em Engenharia Mecânica, 3,2% o Mestrado Integrado em Engenharia do Ambiente, 2,8% o Mestrado Integrado em Engenharia Física e em igual percentagem o Mestrado em Engenharia Informática, 2,4% a Licenciatura em Engenharia e Gestão Industrial, 1,6% a Licenciatura em Engenharia Eletromecânica bem como Engenharia Biológica, sendo que 0,8% frequentam o Mestrado em Engenharia Eletrotécnica, Engenharia Agropecuária, Engenharia Industrial e Gestão e a Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica e, por fim, 0,4% frequentam a Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica e de Telecomunicações.<sup>28</sup>

No que diz respeito aos anos que frequentam, a distribuição faz-se da seguinte forma: 9,6% dos respondentes frequentam o primeiro ano, 18,9%

<sup>26</sup> As principais dúvidas suscitadas prenderam-se com as questões que se referiam ao sector, à chefia e aos clientes, termos característicos do nível organizacional.

<sup>27</sup> O questionário *online* foi construído com o recurso ao site: [www.sgizmo.com](http://www.sgizmo.com).

<sup>28</sup> O recurso a alunos de engenharia deve-se à preocupação em assegurar as mesmas características uma vez que a amostra utilizada nos trabalhos iniciais de construção e validação do instrumento foi constituída por grupos de trabalho de alunos de engenharia.

frequentam o segundo ano, 26,1% frequentam o terceiro ano, 21,7% frequentam o quarto ano e 23,7% frequentam o quinto ano.

Por último, e relativamente às Instituições onde estudam, 84% dos respondentes são alunos da Universidade de Coimbra, 0,4% frequentam a Universidade de Aveiro, da Madeira, Nova de Lisboa, Instituto Politécnico de Lisboa, de Bragança, de Viseu e a Escola Superior de Tecnologia e de Gestão de Oliveira do Hospital, 2% a Universidade do Porto, 9,6% o Instituto Superior de Engenharia de Coimbra, 0,8% a Escola Superior Agrária de Coimbra e a Universidade de Lisboa.

#### *-Considerações gerais acerca do tratamento estatístico dos dados*

Nesta secção apresentamos as técnicas estatísticas realizadas no presente estudo. Começaremos por tecer um breve comentário acerca da adequação da amostra e explicitaremos de seguida os procedimentos estatísticos realizados relativamente às não-respostas (*missing-values*). De seguida falaremos do estudo da dimensionalidade das escalas multi-item, recorrendo para isso à Análise dos Componentes Principais (ACP) e dos pressupostos para a sua realização. Por fim apresentaremos a estimação da fiabilidade destas escalas, nomeadamente da consistência interna, para as dimensões encontradas através do *alpha* de Cronbach.

Apesar de não ser consensual o número mínimo aceitável para o tamanho de amostra e tendo em conta a generalidade da literatura, a nossa amostra revela-se adequada.<sup>29</sup>

Antes de partirmos para a realização da ACP das escalas multi-item procedemos à análise das não respostas (*missings values*) e do seu padrão de distribuição.

Bryman e Cramer (1993) sugerem que as não respostas que ultrapassem os 10% por caso devem ser eliminadas. De forma a analisar o padrão de distribuição das não respostas recorreremos ao *Little MCAR Test* (*Missing Completely at Random*). Valores não significativos neste teste significam que o padrão de não respostas é aleatório. Por sua vez, a existência de significância indica-nos um padrão não aleatório de não respostas (Tabachnick & Fidell, 2007).

Apenas dois sujeitos apresentaram um padrão de não respostas de 11,4%, detetados nas escalas *First Organizational Culture Unified Search* (FOCUS) e na Escala de Avaliação do Conflito Intragrupal – Versão Frequência (EACI-F). Posto isto, seguimos as recomendações de Bryman e

---

<sup>29</sup> Os critérios respetivos à adequação do tamanho da amostra são de uma grande variedade na literatura. Stevens (2009) aponta o número de cinco indivíduos como valor mínimo por variável enquanto Cattell (1978) recomenda um intervalo de 3 a 6 sujeitos por variável. Outros autores definem valores de amostra de 100 indivíduos (e.g., Kline, 1994) a 300 sujeitos (e.g., Tabachnick & Fidell, 2007) como aceitáveis. Cattell (1978) recomenda como mínimo desejável de amostra 250 sujeitos.

Cramer (1993) e eliminamos estes dois sujeitos da nossa amostra.<sup>30</sup> No que diz respeito às não respostas que não atinjam o valor limite apontado pela literatura (Bryman & Cramer, 1993) e que apresentem um padrão de não respostas aleatório estas foram substituídas pela média do item. Os valores do teste *Little* MCAR revelaram-se não significativos para a EACI-F e para a Escala de Interdependência Socioafetiva Intragrupal ( $\chi^2_{(24)}=10,241$ ;  $p=.993$ ;  $\chi^2_{(124)}=94,038$ ;  $p=.979$ , respetivamente).

Por sua vez, os padrões de não respostas não aleatórios inferiores ao limite sugerido por Bryman e Cramer (1993) foram substituídos com recurso ao método *Expectation Maximization*. Este método foi utilizado para as Escalas FOCUS, Escala do Comprometimento Organizacional – Afetivo, Normativo e Continuidade e Potência Grupal (que apresentaram valores para o teste MCAR de  $\chi^2_{(335)}=408,589$ ;  $p=.004$ ;  $\chi^2_{(126)}=155,551$ ;  $p=.038$ ;  $\chi^2_{(242)}=328,925$ ;  $p=.000$ ;  $\chi^2_{(67)}=165$ ;  $p=.000$ , respetivamente).

De acordo com Byrne (2010) a análise fatorial confirmatória justifica-se quanto um determinado instrumento de medida possui uma elevada maturidade e evidência de uma estrutura fatorial estável. Pelo facto de nenhuma destas escalas possui estudos com alunos do Ensino Superior em Portugal e por não estarem originalmente concebidas numa perspetiva temporal justifica-se o estudo das suas componentes através da ACP, pelo seu carácter mais exploratório, e não pela análise fatorial confirmatória. No caso da Escala de Potência Grupal (Borba & Puente-Palacios, 2007) o recorrer à ACP é também exigido pelo facto de não existirem estudos realizados em Portugal com este instrumento, mas apenas no Brasil.

A realização da ACP pressupõe a existência de uma amostra adequada. Através dos testes de *Kayser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO)<sup>31</sup> e do Teste de Esfericidade de Bartlett<sup>32</sup> analisámos a adequação da amostra.

Depois de encontradas as dimensões de cada constructo (estudo da dimensionalidade das escalas via ACP), procederemos à estimação da sua fiabilidade (consistência interna), através do *alpha* de Cronbach.

Antes da apresentação dos resultados faremos uma descrição dos instrumentos multi-item utilizados e o estudo da sua dimensionalidade e fiabilidade na presente amostra. Tal como já referimos, todos os

<sup>30</sup> No que diz respeito à Escala de Avaliação do Conflito Intragrupal – Frequência quatro sujeitos apresentaram 11,1% de não respostas por caso, ultrapassando assim o valor estipulado por Bryman e Cramer (1993). No entanto resolvemos manter estes sujeitos pois esta percentagem representa apenas a existência de uma não resposta, o que acontece devido ao facto da referida medida possuir somente nove itens.

<sup>31</sup> Este teste analisa a qualidade das correlações entre as variáveis com o objetivo de analisar a adequação da amostra para a realização da AF. Segundo Kaiser valores inferiores a .5 são inaceitáveis, entre .5 e .6 são maus, de .6 a .7 são razoáveis, entre .7 e .8 são médios, de .8 a .9 são bons e acima de .9 são tidos como muito bons (cit. in Pestana & Gageiro, 2005).

<sup>32</sup> Este teste analisa (à semelhança do Teste KMO), através da realização de correlações entre as variáveis e a qualidade dessas mesmas correlações, a adequação da amostra.

instrumentos que se seguem estiveram na origem da construção das medidas de um só-item para os respetivos constructos.

### **Instrumentos multi-item e análise da sua dimensionalidade e fiabilidade**

#### *-Escala de Interdependência Socioafetiva Intragrupal (EISAI)*

A EISAI (Alves, 2012) foi o instrumento utilizado para medir a interdependência socioafetiva. A razão desta escolha reside no facto dos trabalhos realizados para a sua construção e validação (Alves, 2012) terem demonstrado que o instrumento é conceptualmente abrangente, empiricamente válido, consistente e detentor de boas propriedades psicométricas como a sua elevada consistência interna (com valores de *alpha* de Cronbach de  $\alpha=.89$  para as subescalas proximidade emocional,  $\alpha=.88$  para a emocionalidade no trabalho e  $\alpha=.87$  para a expressão aberta).

Este instrumento é constituído por 27 itens respondidos numa escala de Likert de sete pontos (de *1-Nunca* a *7-Sempre*), sendo que valores elevados indicam uma elevada existência de interdependência socioafetiva. Estes itens agrupam-se em três dimensões: *proximidade emocional* formada por 9 itens (itens 2, 7, 9, 10, 13, 14, 15, 18 e 21), a *emocionalidade no trabalho* representada por 10 itens (itens 1, 3, 5, 6, 8, 11, 19, 23, 26 e 27) e a dimensão *expressão aberta* possui 8 itens (4, 10, 16, 17, 20, 22, 24 e 25).

De forma a aferir a validade de conteúdo os autores realizaram um estudo preliminar com diferentes amostras que aferiram também a existência de validade facial. Posteriormente os autores suportaram igualmente que o instrumento possui validade de construto através da realização de Análises Fatoriais e da análise das diferenças entre grupos que suportaram a invariância da medida (Alves, 2012). Recorreram ainda à realização da análise fatorial confirmatória que revelou um razoável ajustamento global da escala e um bom ajustamento local dos itens e a existência de validade convergente e discriminante entre os três fatores (Alves, 2012).

Relativamente ao nosso estudo a análise da adequação da amostra foi efetuada através do Teste de KMO e do Teste de Esfericidade de Bartlett. O resultado obtido no Teste de KMO de .92, conjuntamente com o valor obtido no teste de Bartlett ( $\chi^2_{(325)} = 3771,181, p<0,001$ ), sustentam uma boa adequação da amostra permitindo-nos prosseguir com a ACP.

Depois de reunidas as condições efetuamos a ACP, onde obtivemos quatro componentes principais. Uma vez que estas dimensões não são concordantes com a literatura, recorremos à rotação *varimax*<sup>33</sup>, fixando o número de fatores em três, conforme a literatura caracteriza a dimensionalidade do instrumento de medida.

A literatura mais uma vez não é consensual, apontando como regra, a interpretação de itens cujo *loading* com o seu fator seja superior a .32

<sup>33</sup> O recorrer à rotação *varimax* justifica-se por esta efetuar uma separação mais distintiva entre os fatores (Ho, 2006).

(Tabachnick & Fidell, 2007)<sup>34</sup>. Contudo, optámos por manter os itens cujo *loading* com a respetiva dimensão seja igual ou superior a .45, valor a partir do qual Comrey e Lee (1992) caracterizam como razoável<sup>35</sup>. Relativamente às comunalidades<sup>36</sup> Tabachnick e Fidell (2007) estipulam o ponto de corte em .30, valor que iremos utilizar como critério.

Após a eliminação dos itens com saturações inferiores a .45, com saturações em duas ou mais dimensões sem diferença inferior a .1, conforme a literatura aconselha (Hair, Black, Balbin & Anderson, 2009; Tabachnick & Fidell, 2007), obtivemos os resultados que se seguem.

**Tabela 5. Resumo das Saturações Fatoriais para a Rotação Ortogonal Varimax de uma Solução com Três Fatores para a Escala de Interdependência Socioafetiva Intragrupal**

| Itens  | Fator       |             |             | $h^2$ |
|--|-------------|-------------|-------------|-------|
|  | 1           | 2           | 3           |       |
| 7. Fala-se de assuntos das nossas vidas pessoais e familiares                                    | <b>.781</b> | .263        | .056        | .682  |
| 18. Mostramos estar ligados uns aos outros por laços afetivos                                    | <b>.751</b> | .194        | .296        | .689  |
| 23. É partilhada informação de natureza pessoal  | <b>.746</b> | .180        | .386        | .738  |
| 20. Temos um relacionamento próximo e familiar com os outros                                     | <b>.743</b> | .157        | .359        | .706  |
| 19. Há interesse em saber o que acontece na vida uns dos outros                                  | <b>.741</b> | .180        | .313        | .680  |
| 2. Conversa-se acerca do modo como nos estamos a sentir  | <b>.640</b> | .314        | .240        | .567  |
| 14. O ambiente que se vive no grupo depende do modo como nos estamos a sentir                    | .077        | <b>.798</b> | .046        | .645  |
| 6. O que acontece na vida pessoal de cada um de nós parece afetar o modo como trabalhamos        | .125        | <b>.746</b> | .015        | .572  |
| 15. Deixamo-nos «levar pelas emoções»  | .262        | <b>.674</b> | -.091       | .531  |
| 3. A nossa interação é marcada por «emoções fortes»  | .384        | <b>.669</b> | .008        | .596  |
| 16. O rendimento que temos no trabalho é influenciado pelo humor e disposição dos seus elementos | .011        | <b>.656</b> | .173        | .461  |
| 11. Deixamo-nos influenciar pelo modo como os outros estão a sentir-se                           | .311        | <b>.608</b> | -.022       | .467  |
| 5. O nosso convívio revela uma forte «carga emocional»   | .476        | <b>.608</b> | .011        | .696  |
| 24. Aquilo que se diz e que se faz parece afetar os outros elementos do grupo                    | .208        | <b>.556</b> | .260        | .420  |
| 1. O relacionamento que temos influencia o nosso rendimento no trabalho                          | .007        | <b>.528</b> | .361        | .410  |
| 10. Dizemos uns aos outros o que achamos que deve ser dito                                       | .130        | .166        | <b>.823</b> | .721  |
| 25. Dizemos aos outros o que pensamos, mesmo quando temos opiniões diferentes                    | .096        | .098        | <b>.790</b> | .643  |

<sup>34</sup> O termo *loading* diz respeito à saturação do item com a sua dimensão. Em termos estatísticos refere-se “ao coeficiente de regressão de uma variável para o modelo linear que descreve uma variável latente ou fator na AF” (Field, 2009, p. 786). O valor de delimitação a partir do qual podemos saturar um item não é consensual na literatura.

<sup>35</sup> Tabachnick e Fidell (2007) mencionam que “quanto maior o *loading* mais a variável é uma medida pura do fator” (p.649). Comrey e Lee (1992) categorizam *loadings* superiores a .71 como excelentes, entre .63 e .71 como muito bons, entre .55 e .63 são bons, entre .45 e .55 como razoáveis e inferiores a .32 como pobres.

<sup>36</sup> A variância total de uma determinada variável possui duas componentes: a variância comum - aquela que é partilhada com outras variáveis ou medidas e a variância única - a variância específica de uma medida (Field, 2009). A comunalidade diz respeito à proporção de variância comum presente numa variável (Field, 2009). Por outras palavras, diz respeito à quantidade de variância que o item partilha com os restantes (Hair et al., 2009).

|   |       |       |             |      |
|---|-------|-------|-------------|------|
| 21. Estamos à vontade uns com os outros para agir como achamos que devemos agir | .367  | -.041 | <b>.754</b> | .706 |
| 22. Deixamos transparecer para os outros a opinião que temos deles              | .367  | .014  | <b>.746</b> | .691 |
| 13. Mostramos aquilo que somos verdadeiramente                                  | .283  | .056  | <b>.676</b> | .540 |
| Eigenvalues   | 7.67  | 2.94  | 1.46        |      |
| % de Variância Explicada  | 21.12 | 20,95 | 18,24       |      |

A solução extraída explica 60,3% da variância total. O primeiro fator – *proximidade emocional* – composto por seis itens, explica 21,1% da variância total. Por sua vez, a dimensão *emocionalidade no trabalho* (composta por nove itens) explica 21% e a dimensão *expressão aberta* (que contém cinco itens) explica 18,2% da variância total.

No que diz respeito às comunalidades dos itens, apenas os itens 1, 11, 16 e 24 apresentam valores inferiores a 50%, embora todos eles sejam significativamente superiores ao ponto de corte definido por Tabachnick e Fidel (2007). No que diz respeito às saturações com as respectivas dimensões variam entre razoáveis a excelentes (Comrey & Lee, 1992).

Posteriormente analisámos a consistência interna recorrendo, para isso, ao cálculo do *alpha* de Cronbach<sup>37</sup> para as três dimensões. Os valores de .90, .86 e .87 para as dimensões *proximidade emocional*, *emocionalidade no trabalho* e *expressão aberta*, respetivamente, permitem-nos constatar a existência de bons índices de consistência interna.

#### *-Escala de Avaliação do Conflito Intragrupal – Frequência (EACI-F)*

Utilizámos a Escala EACI-F (Dimas, 2007) de forma a avaliar a frequência dos tipos de conflitos. A construção do referido instrumento foi baseada numa extensa revisão da literatura que culminou numa escala constituída por 9 itens (dos quais 4 avaliam o conflito socioafetivo e 5 o de tarefa) num tipo de Escala de Likert de sete pontos (em que 1- *nunca acontece* e 7- *acontece sempre*) onde o termo “acontece” é a referência utilizada para a frequência do conflito (Dimas, 2007).

De forma a avaliar a validade de conteúdo do instrumento, Dimas (2007) submeteram primeiramente a escala a um painel de investigadores e conduziram, posteriormente, um estudo piloto que suportaram a existência deste tipo de validade. O instrumento foi posteriormente submetido à AFE que demonstrou a existência de dois fatores explicativos de 63% da variância total. Esta escala apresenta bons índices de consistência interna para as dimensões de conflito de tarefa e socioafetivo ( $\alpha=.85$  e  $\alpha=.80$ , respetivamente) apresentando também correlações moderadas com as respetivas dimensões (à exceção do item 6) [Dimas, 2007].

No que concerne à nossa amostra, os testes relativos à adequação da amostra para a realização da ACP demonstraram resultados favoráveis,

<sup>37</sup> Como critério de referência utilizamos o valor de .70 sugerido por Nunally (1978). O autor considera um valor de *alpha* de Cronbach superior a .90 como excelente; entre .80 e .90, bom; entre .70 e .80 como razoável; entre .60 e .70, fraco; e menor que .60, inaceitável.



permitindo-nos continuar ( $KMO=.91$ ;  $\chi^2_{(36)} = 1283,077$ ,  $p<0,001$ ). Procedemos à realização da ACP, com recurso à rotação *varimax*, fixada em dois fatores que apresentou os resultados expostos na Tabela 6.

**Tabela 6. Resumo das Saturações Fatoriais para a Rotação Ortogonal *Varimax* de uma Solução com Dois Fatores para a Escala de Avaliação do Conflito Intragrupal – Versão Frequência (EACI-F)**

| Item  | Fator       |             | $h^2$ |
|---|-------------|-------------|-------|
|   | 1           | 2           |       |
| 7. Ideias diferentes relativamente às regras e aos objetivos da equipa                                    | <b>.801</b> | .316        | .742  |
| 5. Opiniões diferentes quanto à forma como o trabalho deve ser executado                                  | <b>.799</b> | .194        | .676  |
| 6. Divergências quanto ao conteúdo das decisões tomadas   | <b>.787</b> | .330        | .727  |
| 8. Divergências relativas ao papel que cada membro desempenha na realização das tarefas                   | <b>.678</b> | .436        | .650  |
| 4. Manifestação de diferenças entre os membros do grupo relativamente a valores e atitudes perante a vida | .307        | <b>.819</b> | .765  |
| 3. Divergências entre os membros do grupo associadas a diferenças de personalidade                        | .316        | <b>.818</b> | .768  |
| 1. Manifestação de divergências pessoais entre os membros do grupo  | .231        | <b>.781</b> | .664  |
| 9. Emergência de diferenças na forma como cada membro do grupo se relaciona com os outros                 | .514        | <b>.624</b> | .653  |
| Eigenvalues   | 4.80        | .85         |       |
| % de Variância Explicada  | 35.87       | 34.69       |       |

A solução extraída apontou para a retenção de dois fatores que, cumulativamente explicam 70,6% da variabilidade total.

O primeiro fator diz respeito à dimensão de tarefa que explica, após a rotação *varimax* realizada, 35,9% da variância total. Este fator é constituído por 4 itens (menos um (item 2) do que a solução extraída por Dimas (2007) que foi eliminado porque saturou com valores próximos nas duas dimensões).

Por sua vez, a dimensão socioafetiva do conflito intragrupal correspondente ao segundo fator explica 34,7% e é constituída pelos mesmos 4 itens do estudo de Dimas (2007). No que diz respeito aos *loadings* todos os itens saturam no fator correspondente muito acima de .45. Os valores obtidos nas comunalidades são todos superiores a 50%.

Por último, a consistência interna da EACI-F, calculada através do *alpha* de Cronbach, demonstra que este instrumento apresenta bons índices de consistência interna ( $\alpha=.85$  para a dimensão de tarefa e  $\alpha=.86$  para a dimensão socioafetiva).

#### *-Escala de Comprometimento Organizacional – Afetivo, Normativo e de Continuidade (ECO-ANC)*

No que diz respeito ao Comprometimento, recorremos à ECO-ANC (Martins et al., 2011). Este instrumento já foi utilizado em alguns trabalhos de investigação no nosso país (Ferreira, 2005; Martins, 2007). Nomeadamente este último trabalho, recorrendo à técnica de ACP, apresentou uma solução tridimensional, composta por 13 itens (dos 19 originais) que explicavam 51,4% da variância total (Martins, 2007).

Neste instrumento os itens são apresentados em formato tipo Likert numa escala de 1 - *discordo completamente* a 7 - *concordo completamente*. Importa referir que existem quatro itens invertidos (item 2, 9, 12 e 16).

Martins et al. (2011) utilizaram a tradução realizada por Martins (2007) e, recorrendo à técnica de AFC, removeram os itens 15 (*comprometimento de continuidade*) e os itens invertidos (itens 2, 9 e 16 relativos ao *comprometimento afetivo* e o item 12 relativo ao *comprometimento normativo*) por apresentarem baixas saturações fatoriais. Posteriormente, após a realização da análise confirmatória da estrutura emergente do estudo de Martins (2007) o item 1 (*comprometimento afetivo*) apresentou uma baixa saturação fatorial. Assim, dos 19 itens iniciais apenas 13 itens constituem a versão portuguesa da Escala ECO-ANS, sendo o fator 1 constituído por 6 itens (todos eles da dimensão comprometimento de *continuidade*; itens 7, 8, 13, 14, 18 e 19). O segundo fator possui três itens da dimensão comprometimento *normativo* (itens 4, 5 e 17) e um da dimensão *afetiva* (item 6). Por último, o terceiro fator é composto por dois itens da dimensão *normativa* (itens 10 e 11) e um item da dimensão *afetiva* (item 3). A evidência de boa consistência interna para os três fatores ( $\alpha=.81$  para o fator *continuidade*;  $\alpha=.79$  para o fator *normativo* e  $\alpha=.73$  para o fator *afetivo*), calculada através do *alpha* de Cronbach permite-nos apoiar a nossa escolha. Para além disso, os autores demonstraram ainda que os itens apresentam saturações fatoriais satisfatórias (entre .67 e .87), indicadores de validade convergente do modelo (Martins et al., 2011).

Começamos primeiramente por analisar se a nossa amostra é adequada à realização da ACP. Para isso calculámos os valores dos testes KMO e da Esfericidade de Bartlett. Para o teste KMO obtivemos o valor de .83, considerado como bom (cit. in Pestana & Gageiro, 2005) e, no que se refere ao teste para a Esfericidade de Bartlett este demonstrou igualmente bons resultados ( $\chi^2_{(171)} = 11453,192$ ;  $p < 0,001$ ).

A ACP, com recurso à rotação *varimax* fixada em três fatores, após a eliminação dos itens cuja saturação não se adequava aos devidos fatores, bem como à eliminação daqueles que saturavam com valores muito próximos (<.1) em mais do que uma dimensão, permitiu-nos obter a seguinte estrutura fatorial.

**Tabela 7. Resumo das Saturações Fatoriais para a Rotação Ortogonal *Varimax* de uma Solução com Três Fatores para a Escala do Comprometimento Organizacional – Afetivo, Normativo e de Continuidade (ECO-ANS)**

| Item   | Fator       |             |       | $h^2$ |
|--|-------------|-------------|-------|-------|
|  | 1           | 2           | 3     |       |
| 9. Não me sinto ligado a este grupo*   | <b>.784</b> | -.052       | .081  | .622  |
| 2. Não tenho um grande sentimento de pertença para com este grupo*                           | <b>.782</b> | .045        | .089  | .624  |
| 16. Não me sinto como fazendo "parte da família" neste grupo*                                | <b>.731</b> | .067        | .148  | .561  |
| 1. O meu grupo tem muito significado para mim  | <b>.625</b> | .386        | -.070 | .544  |
| 19. Demasiadas coisas na minha vida seria "abaladas" se eu decidisse sair do meu grupo agora | .142        | <b>.713</b> | .065  | .533  |
| 8. Uma das maiores razões para continuar a trabalhar neste grupo é que sair iria             | -.104       | <b>.698</b> | .014  | .498  |

|                          |  |       |             |             |      |
|--------------------------|--|-------|-------------|-------------|------|
|                          | requerer um sacrifício pessoal considerável  |       |             |             |      |
| 18.                      | Neste momento, permanecer no meu grupo é uma questão de tanto de necessidade como de vontade       | .296  | <b>.612</b> | .091        | .470 |
| 13.                      | Seria muito difícil deixar este grupo agora, mesmo que eu quisesse                                 | .136  | <b>.585</b> | .384        | .508 |
| 14.                      | Sinto que tenho muito poucas opções para considerar sair deste grupo                               | -.324 | <b>.466</b> | .275        | .397 |
| 5.                       | Não deixaria o meu grupo neste momento porque me sinto obrigado para as pessoas que nele trabalham | -.049 | .028        | <b>.860</b> | .743 |
| 4.                       | Mesmo sendo vantajoso para mim, não acho que fosse correto deixar o meu grupo agora                | .198  | .099        | <b>.788</b> | .670 |
| 17.                      | Sentir-me-ia culpado se deixasse o meu grupo agora   | .139  | .419        | <b>.577</b> | .528 |
| Eigenvalues              |  | 3.37  | 2.02        | 1.32        |      |
| % de Variância Explicada |  | 20.46 | 39.40       | 55.82       |      |

A solução extraída, após rotação *varimax*, é constituída por três fatores que explicam conjuntamente 55,8% da variância total. O primeiro fator, composto por quatro itens (itens 1, 2, 9 e 16), explica 20,5% da variância e corresponde à componente *afetiva* do comprometimento. O segundo fator correspondente ao *comprometimento de continuidade* explica 18,9% da variância total constituído por cinco itens (8, 13, 14, 18 e 19). Por último, o terceiro fator – *comprometimento normativo* – explica 16,4% da variância total e é formado pelos itens 4, 5 e 17.

Relativamente às comunalidades apenas três itens (o 8, 14 e o 18) apresentam valores inferiores a .50. Por último, o cálculo da consistência interna, através do valor do *alpha* de Cronbach, demonstrou um índice razoável para a dimensão *afetiva* ( $\alpha=.75$ ). No entanto para as dimensões *comprometimento normativo* ( $\alpha=.69$ ) e de *continuidade* ( $\alpha=.66$ ) os valores ficaram aquém do valor critério por nós adotado. Embora sejam valores inferiores a .70, valor sugerido por Nunally (1978), existem outros autores que sugerem valores superiores a .60 como aceitáveis (e.g. Ogbonna & Harris, 2000; Slater, 1995). Por este facto, e por os valores alcançados não ficarem muito distantes do valor critério, estes resultados permitem-nos ter confiança na solução retida.

#### - *First Organizational Culture Unified Search* (FOCUS)

A ancoragem teórica adotada na construção da medida de cultura grupal por Santos (2013) consiste no Modelo de Quinn e Rohrbaugh (1983) e no trabalho de De Witte, Bouwen e De Cock (1986) [van Muijen et al., 1999; Neves, 2000]. Este modelo, desenvolvido originalmente para a análise da cultura organizacional, foi assim adaptado pelos autores do instrumento de medida em estudo à análise da cultura grupal. Dessa forma achamos pertinente recorrer à escala FOCUS de forma a estudar a validade convergente visto que (1) ambas as medidas comungam da mesma ancoragem teórica e, para além disso, (2) as medidas de um só-item em estudo foram baseadas no instrumento FOCUS.

Este instrumento é composto por 35 itens, respondidos numa escala de 1- *de modo nenhum* a 6 – *muitíssimo* consoante o grau em que os itens se

aplicam à organização. O tipo de cultura de *inovação* é composto por sete itens (item 1, 10, 14, 17, 30, 32 e 34) enquanto a cultura de *apoio* é composta por nove itens (item 2, 7, 16, 19, 25, 26, 28, 29 e 33). Por sua vez, o tipo de cultura de *objetivos* é constituído por oito itens (itens 3, 6, 8, 11, 13, 22, 23 e 31) e o tipo de cultura *burocrática* por onze itens (item 4, 5, 9, 12, 15, 18, 20, 24, 27, 33 e 35).

Diversas investigações demonstram os bons índices psicométricos deste instrumento. Van Muijen et al. (1999) demonstraram que a escala FOCUS apresenta bons índices de consistência interna ( $\alpha=.91$  para a dimensão *Apoio*,  $\alpha=.83$  para a dimensão *Objetivos*,  $\alpha=.77$  para a dimensão *Burocrática* e  $\alpha=.69$  para a dimensão *Inovação*). Anteriormente, também Quinn e Spreitzer (1991) já tinham evidenciado os bons índices de consistência interna da escala (*Apoio*:  $\alpha=.84$ ; *Objetivos*:  $\alpha=.78$ ; *Burocrática*:  $\alpha=.77$  e *Inovação*:  $\alpha=.81$ ).

Como pressupostos para a realização da ACP verificámos, através do teste KMO e do Teste de Bartlett, a adequação da amostra (KMO=.92;  $\chi^2_{(595)}=3968,146$ ;  $p<0.001$ ).

Submetemos então os 35 itens a uma análise fatorial em componentes principais, com rotação *varimax* e fixada em quatro fatores, conforme aponta a literatura relativa a este instrumento.

Depois de eliminados os itens cujas saturações se apresentaram inferiores a .30 com a respetiva dimensão e que demonstraram relações próximas em mais do que uma dimensão obtivemos a solução emergente com quatro fatores que explicam 54% da variância total (cf. Tabela 8).

**Tabela 8. Resumo das Saturações Fatoriais para a Rotação Ortogonal *Varimax* de uma Solução com Quatro Fatores para a Escala FOCUS**

| Item  | Fator       |             |             |       | $h^2$ |
|---|-------------|-------------|-------------|-------|-------|
|   | 1           | 2           | 3           | 4     |       |
| 26. Harmonia interpessoal   | <b>.759</b> | .229        | .067        | .091  | .641  |
| 21. Confiança mútua   | <b>.743</b> | .158        | .194        | .112  | .628  |
| 28. Ambiente agradável de trabalho                                  | <b>.735</b> | .324        | .076        | .143  | .672  |
| 2. Compreensão mútua  | <b>.631</b> | .265        | .131        | .085  | .493  |
| 25. Apoio na resolução dos problemas de trabalho                    | <b>.630</b> | .342        | .245        | .015  | .491  |
| 29. Apoio na resolução de problemas não relacionados com o trabalho | <b>.609</b> | .062        | .056        | .336  | .574  |
| 19. Apoio aos colegas   | <b>.585</b> | .272        | .330        | .045  | .527  |
| 33. Clima familiar  | <b>.571</b> | .265        | -.121       | .415  | .583  |
| 16. Aceitação do erro   | <b>.544</b> | .118        | .156        | .078  | .340  |
| 22. Eficiência  | .262        | <b>.723</b> | .141        | .141  | .631  |
| 11. Padrões elevados de desempenho                                  | .123        | <b>.717</b> | .244        | .193  | .626  |
| 13. Trabalho recompensado   | .270        | <b>.689</b> | .047        | -.084 | .556  |
| 8. Autorresponsabilização pelo desempenho                           | .279        | <b>.597</b> | .217        | .132  | .499  |
| 3. Objetivos claros   | .266        | <b>.586</b> | .245        | .095  | .456  |
| 23. Avaliação do desempenho   | .192        | <b>.586</b> | .245        | .095  | .456  |
| 6. Ênfase na realização da tarefa                                   | .163        | <b>.460</b> | .282        | .269  | .390  |
| 20. Adesão às normas  | .224        | .231        | <b>.771</b> | .034  | .699  |

|                                |       |       |             |             |      |
|--------------------------------|-------|-------|-------------|-------------|------|
| 9. Regras formalmente impostas | -.131 | .127  | <b>.678</b> | .342        | .610 |
| 5. Obediência às normas        | .330  | .177  | <b>.638</b> | -.076       | .553 |
| 12. Cumprimento de regras      | .304  | .415  | <b>.631</b> | -.138       | .682 |
| 18. Formalização               | .128  | .156  | <b>.611</b> | .116        | .427 |
| 35. Respeito pela autoridade   | .303  | -.081 | <b>.548</b> | .110        | .411 |
| 27. Rigidez                    | -.254 | .268  | <b>.526</b> | .332        | .523 |
| 32. Procura de novos mercados  | .130  | .092  | .308        | <b>.708</b> | .621 |
| 34. Pioneirismo                | .183  | .397  | .077        | <b>.568</b> | .519 |
| 1. Assumir riscos              | .239  | .060  | .022        | <b>.528</b> | .340 |
| Eigenvalues                    | 8.91  | 2.36  | 1.41        | 1.29        |      |
| % de Variância Explicada       | 18.14 | 14.70 | 13.51       | 7.40        |      |

Após a rotação *varimax* a primeira dimensão - cultura de *apoio* - ficou constituída por nove itens (especificamente, os itens 2, 16, 19, 21, 25, 26, 28, 29 e 33) que explica 18,1% da variância total. O segundo fator diz respeito à cultura de *objetivos*, composto por 7 itens (itens 3, 6, 8, 11, 13, 22 e 23) e que explica 14,7% da variância total. O tipo de cultura *burocrática* corresponde ao terceiro fator, que explica 13,5% da variância total e do qual fazem parte os itens 5, 9, 12, 18, 20, 27 e 35. Por último, o quarto fator corresponde ao tipo de cultura de *inovação*, composta por três itens (itens 1, 32 e 34) e que explica 7,4% da variância total.

No que diz respeito às comunalidades dos itens, nenhum dos itens apresentam valores inferiores a .30, sendo o valor mínimo observado de .34, correspondente aos itens 1 e 16. De igual forma nenhum item saturou abaixo do valor critério de .45 para o seu respetivo fator.

Os tipos de cultura de *apoio* ( $\alpha=.88$ ), *objetivos* ( $\alpha=.84$ ) e *burocrática* ( $\alpha=.81$ ) apresentam bons índices de consistência interna (calculados através do *alpha* de Cronbach), muito acima do valor critério. De forma inversa, a consistência interna do tipo de cultura de *inovação* exibe o valor de .58, valor considerado baixo (Nunnally, 1978), ainda que próximo do *cutoff* de .60 utilizado por alguns autores.

Tendo em conta os objetivos do nosso estudo, a solução alcançada para a dimensão *inovação*, devido à baixa consistência interna que apresenta e ao número reduzido de itens (somente 3 dos 7 iniciais), não nos permite alcançar uma dimensão robusta para a realização de correlações com a medida de um só-item. Recorremos à realização de ACP, com extração livre de fatores e rotação *varimax*, para todos os itens constituintes da dimensão *inovação*. A solução encontrada (Tabela 9), composta por cinco itens (10, 14, 30, 32 e 34), explica 47% da variância total, apresentando um valor de consistência interna significativamente melhor que a solução anterior ( $\alpha=.72$ ).

**Tabela 9. Resumo das Saturações Fatoriais para a Rotação Ortogonal *Varimax* de uma Solução para a dimensão *inovação* da Escala FOCUS.**

| Item                          | Fator       | $h^2$ |
|-------------------------------|-------------|-------|
| 34. Pioneirismo               | <b>.730</b> | .472  |
| 32. Procura de novos mercados | <b>.725</b> | .459  |

|                                     |       |      |
|-------------------------------------|-------|------|
| 10. Abertura à crítica              | .687  | .358 |
| 14. Na vanguarda da nova tecnologia | .678  | .525 |
| 30. Abertura a novas ideias         | .598  | .533 |
| Eigenvalue                          | 2.35  |      |
| % de Variância Explicada            | 46,95 |      |

#### - Escala da Potência Grupal

Por fim, e de forma a analisar a Potência, tivemos a necessidade de adaptar para português de Portugal a escala brasileira de Borba e Puentes-Palacios (2007).

Os procedimentos de criação da Escala Brasileira englobaram a revisão da literatura, análise da escala de Guzzo et al. (1993) e realização de um teste piloto (Borba & Puentes-Palacios, 2007). Depois da tradução para Português do Brasil da Escala de Guzzo et al. (1993), composta por oito itens, as autoras acrescentaram a essa escala mais itens, criando a dimensão de potência relativa ao *relacionamento social*. Finalizado o processo de avaliação da escala esta ficou constituída por 24 itens, 17 relacionadas com a dimensão *relacionamento social* e 7 referentes ao *desempenho produtivo*, respondidos numa escala de 1- *discordo totalmente* a 5- *concordo totalmente*.<sup>38</sup>

A solução fatorial apresentada pelas autoras é composta por 24 itens, agrupados nas duas dimensões já referidas, que explicaram 48,1% da variância. A escala demonstrou ser detentora de boas qualidades psicométricas quer para o fator *desempenho produtivo* ( $\alpha=.92$ ) quer para o fator *relacionamento social* ( $\alpha=.87$ ).

Tivemos assim a necessidade de traduzir para português de Portugal a escala que, depois de passada a um grupo piloto e de serem efetuadas algumas sugestões propostas pelos respondentes, revelou-se adequada e como contendo validade facial.<sup>39</sup>

De forma a garantir uma utilização viável dos 24 itens iniciais na presente amostra estes foram submetidos à análise do Teste KMO. O valor de .95 obtido, assim como o resultado obtido no teste de Bartlett, permitenos prosseguir com a realização da ACP [ $\chi^2_{(276)} = 4520,6; p < 0.001$ ].

Depois de garantidas as condições, prosseguimos com a realização da ACP submetendo os 24 itens a uma rotação *varimax* (rotação ortogonal) e com a extração fixada em dois fatores, conforme indica a literatura.

Depois de retirados os itens que apresentavam saturações inferiores a

<sup>38</sup> Optamos no nosso estudo por modificar a escala de resposta, colocando-a em conformidade com os restantes instrumentos de medida por nós utilizados.

<sup>39</sup> Como já referimos, o grupo piloto foi constituído por um total de seis pessoas que, depois de responderem ao instrumento, foram convidadas a dar a sua opinião acerca da clareza e formulação dos itens. Por exemplo, no item original “podem exercer muita influência em seu setor” os respondentes não perceberam a questão, uma vez que o termo «setor» é característico do meio organizacional. De igual forma os dois itens terminados em “...será reconhecido pelos seus clientes” também suscitaram dúvidas, não havendo “clientes” no tipo de amostra a que recorremos.

.45, saturações semelhantes nas duas dimensões (cuja diferença entre ambas as saturações não fosse superior a .1) e itens que saturam em dimensões diferentes da original apurou-se a seguinte solução.

**Tabela 10. Resumo das Saturações Fatoriais para a Rotação Ortogonal Varimax de uma Solução com Dois Fatores para a Escala da Potência Grupal**

|   | Fator       |             | $h^2$ |
|---|-------------|-------------|-------|
|   | 1           | 2           |       |
| 14. Existe harmonia nas relações sociais estabelecidas entre eles               | <b>.816</b> | .190        | .701  |
| 2. Há um bom relacionamento social entre si                                     | <b>.798</b> | .287        | .719  |
| 16. Existe amizade entre eles   | <b>.797</b> | .227        | .686  |
| 10. Existe confiança nas relações sociais estabelecidas entre eles no trabalho  | <b>.791</b> | .261        | .693  |
| 7. Existe integração entre eles   | <b>.790</b> | .331        | .734  |
| 5. Podem contar com a ajuda uns dos outros quando necessário                    | <b>.790</b> | .262        | .692  |
| 3. Existe cooperação entre eles   | <b>.751</b> | .389        | .715  |
| 24. Podem exercer muita influência na sua área de estudo                        | .153        | <b>.770</b> | .616  |
| 23. São competentes para realizar trabalhos de alta qualidade                   | .262        | <b>.760</b> | .647  |
| 19. Serão conhecidos como um grupo de trabalho competente entre os demais       | .304        | <b>.754</b> | .661  |
| 9. Conseguem executar as suas metas de trabalho                                 | .351        | <b>.694</b> | .604  |
| 18. São capazes de resolver qualquer problema de trabalho com o qual se deparam | .370        | <b>.676</b> | .595  |
| 4. Conseguem executar com sucesso todas as suas tarefas                         | .409        | <b>.671</b> | .618  |
| 11. São capazes de superar resultados obtidos anteriormente                     | .417        | <b>.666</b> | .618  |
| 21. Podem ser muito produtivos  | .402        | <b>.642</b> | .573  |
| 22. Não existem tarefas demasiado difíceis de realizar pelos membros do grupo   | .003        | <b>.631</b> | .398  |
| 1. Possuem competência para realizar as suas tarefas                            | .488        | <b>.611</b> | .611  |
| 20. São capazes de realizar muitas tarefas quando trabalham intensamente        | .442        | <b>.558</b> | .507  |
| Eigenvalue  | 9.62        | 1.77        |       |
| % de Variância Explicada  | 31.97       | 31.30       |       |

A solução extraída explica, após rotação *varimax*, 63,3% da variância. O primeiro fator diz respeito à componente *relacionamento social* que explica 32% da variância total. Todos os itens desta dimensão (7 itens) saturaram com valores superiores a .71, valor a partir do qual as saturações são consideradas excelentes (Comrey & Lee, 1992).

O segundo fator, por sua vez, diz respeito ao *desempenho produtivo* que explica 31,3% da variância total. Dos 17 itens iniciais apenas 11 apresentaram valores de saturação superiores ao critério utilizado ou explicam distintamente a referida dimensão. Os itens saturados nesta dimensão apresentaram valores de razoáveis a excelentes.

As comunalidades dos itens pertencentes à dimensão *relacionamento social* são todas superiores a .50. Já no que diz respeito à dimensão *desempenho produtivo* apenas o item 22 não demonstra comunalidade superior a .50 (valor de .40).

Recorremos ao *alpha* de Cronbach para avaliar a consistência interna que demonstrou excelentes índices de consistência para ambas as dimensões ( $\alpha=.93$  para o *relacionamento social* e  $\alpha=.92$  para o *desempenho produtivo*).

### Resultados relativos à validade convergente

Antes de avançarmos para a análise das correlações relativas à validade convergente apresentamos as médias e desvios-padrão das correlações realizadas de forma a facilitar a compreensão dos nossos resultados.

**Tabela 11. Médias e desvios-padrão dos construtos em análise nos dois tipos de medidas**

| Construtos                      | Medidas de um só-item |      | Escala completa |      |
|---------------------------------|-----------------------|------|-----------------|------|
|                                 | M                     | DP   | M               | DP   |
| Conflito de tarefa              | 3.30                  | 2.43 | 3.59            | 1.10 |
| Conflito socioafetivo           | 3.13                  | 3.48 | 3.28            | 1.20 |
| Proximidade emocional           | 6.30                  | 2.79 | 4.31            | 1.15 |
| Expressão aberta                | 7.94                  | 1.93 | 4.96            | 1.00 |
| Emocionalidade no trabalho      | 5.78                  | 2.48 | 4.01            | .88  |
| Comprometimento normativo       | 5.70                  | 3.29 | 5.02            | 1.27 |
| Comprometimento afetivo         | 7.22                  | 2.42 | 4.13            | 1.05 |
| Comprometimento de continuidade | 7.16                  | 2.67 | 4.22            | 1.01 |
| Cultura de apoio                | 7.21                  | 2.03 | 4.43            | .78  |
| Cultura de objetivos            | 6.60                  | 1.95 | 4.20            | .73  |
| Cultura de inovação             | 6.53                  | 2.06 | 4.02            | .78  |
| Cultura burocrática             | 6.17                  | 2.07 | 3.89            | .74  |
| Desempenho produtivo            | 7.73                  | 1.81 | 5.17            | .84  |
| Relacionamento social           | 8.01                  | 1.69 | 5.50            | .93  |

Concluído o processo de ACP para as medidas multi-itens prosseguimos com a análise das correlações existentes entre as dimensões das escalas completas (i.e., das escalas multi-itens) e as respetivas medidas de um só-item presentes no instrumento em estudo.

Começamos por analisar as correlações entre as dimensões socioafetiva e de tarefa do conflito, presentes na EACI-F (Dimas, 2007), com as respetivas medidas de um só-item. O coeficiente de correlação entre as dimensões e os itens apresentou uma magnitude média, e significativa, como podemos constatar na tabela que se segue (Tabela 12).

**Tabela 12. Matriz de correlações relativas à frequência de conflito intragrupal**

|                                  | Conflito tarefa um só-item | Conflito socioafetivo um só-item | Dimensão de tarefa (EACI-F) | Dimensão socioafetiva (EACI-F) |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| Conflito tarefa um só-item       | -                          |                                  |                             |                                |
| Conflito socioafetivo um só-item |                            | -                                |                             |                                |
| Dimensão de tarefa (EACI-F)      | .37**                      |                                  | -                           |                                |
| Dimensão socioafetiva (EACI-F)   |                            | .40**                            |                             | -                              |

Nota: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

De seguida analisamos a convergência entre as pontuações obtidas para a Interdependência Socioafetiva nas escalas de um só-item com as



dimensões da escala completa (EISAI) (cf. Tabela 13). Os resultados obtidos evidenciaram correlações médias para as dimensões *emocionalidade no trabalho* e *expressão aberta* ( $r=.34$ ;  $p<.01$  e  $r=.40$ ;  $p<.01$ , respetivamente) e uma correlação elevada para a *proximidade emocional* ( $r=.65$ ;  $p<.01$ ).

**Tabela 13. Matriz de correlações relativas ao constructo interdependência socioafetiva**

|                                  | Proximidade emocional (EISAI) | Expressão aberta (EISAI) | Emocionalidade (EISAI) | Proximidade emocional um só-item | Expressão aberta um só-item | Emocionalidade um só-item |
|----------------------------------|-------------------------------|--------------------------|------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Proximidade emocional (EISAI)    | -                             |                          |                        |                                  |                             |                           |
| Expressão aberta (EISAI)         |                               | -                        |                        |                                  |                             |                           |
| Emocionalidade (EISAI)           |                               |                          | -                      |                                  |                             |                           |
| Proximidade emocional um só-item | .65**                         |                          |                        | -                                |                             |                           |
| Expressão aberta um só-item      |                               | .40**                    |                        |                                  | -                           |                           |
| Emocionalidade um só-item        |                               |                          | .34**                  |                                  |                             | -                         |

Nota: \* $p<.05$ ; \*\* $p<0.01$

Quanto ao constructo comprometimento para com o grupo (Tabela 14), a dimensão *afetiva*, composta por quatro itens, evidenciou uma correlação elevada ( $r=.50$ ;  $p<.01$ ). O valor obtido para as dimensões *normativa* e de *continuidade* ( $r=.28$ ,  $p<.01$ ;  $r=.25$ ;  $p<.01$ ) apontam para uma relação de baixa magnitude, apesar do valor encontrado estar próximo de indicar uma correlação moderada.

**Tabela 14. Matriz de correlações relativas ao constructo comprometimento**

|                         | Normativo (ECO-ANS) | Afetivo (ECO-ANS) | Continuidade (ECO-ANS) | Normativo um só-item | Afetivo um só-item | Continuidade um só-item |
|-------------------------|---------------------|-------------------|------------------------|----------------------|--------------------|-------------------------|
| Normativo (ECO-ANS)     | -                   |                   |                        |                      |                    |                         |
| Afetivo (ECO-ANS)       |                     | -                 |                        |                      |                    |                         |
| Continuidade (ECO-ANS)  |                     |                   | -                      |                      |                    |                         |
| Normativo um só-item    | .28**               |                   |                        | -                    |                    |                         |
| Afetivo um só-item      |                     | .50**             |                        |                      | -                  |                         |
| Continuidade um só-item |                     |                   | .25**                  |                      |                    | -                       |

Nota: \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$

A próxima análise diz respeito ao teste de convergência das pontuações obtidas nas quatro dimensões da Escala FOCUS com os quatro respetivos itens do instrumento em estudo (Tabela 15).

Para o tipo de cultura de *apoio* obtivemos uma correlação de .67 entre a dimensão da escala completa e o item do instrumento em estudo. Respeitante ao tipo de cultura de *objetivos* obtivemos uma correlação de .59. Relativamente ao tipo de cultura de *inovação* optamos por realizar a correlação com a solução fatorial que melhores índices psicométricos

apresentou – a dimensão composta por cinco itens<sup>40</sup>. O valor obtido no Coeficiente de Correlação de Pearson foi de  $r=.53$ . Próximo deste valor foi a correlação obtida respeitante à dimensão *burocrática*, valor de  $r=.53$ .

**Tabela 15. Matriz de correlações relativas ao construto cultura grupal**

|                              | Dimensão apoio (FOCUS) | Dimensão objetivos (FOCUS) | Dimensão inovação (FOCUS) | Dimensão burocrática (FOCUS) | Apoio um só-item | Objetivos um só-item | Inovação um só-item | Burocrática um só-item |
|------------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------|----------------------|---------------------|------------------------|
| Dimensão apoio (FOCUS)       | -                      |                            |                           |                              |                  |                      |                     |                        |
| Dimensão objetivos (FOCUS)   |                        | -                          |                           |                              |                  |                      |                     |                        |
| Dimensão inovação (FOCUS)    |                        |                            | -                         |                              |                  |                      |                     |                        |
| Dimensão burocrática (FOCUS) |                        |                            |                           | -                            |                  |                      |                     |                        |
| Apoio um só-item             | .67**                  |                            |                           |                              | -                |                      |                     |                        |
| Objetivos um só-item         |                        | .59**                      |                           |                              |                  | -                    |                     |                        |
| Inovação um só-item          |                        |                            | .53**                     |                              |                  |                      | -                   |                        |
| Burocrática um só-item       |                        |                            |                           | .53**                        |                  |                      |                     | -                      |

Nota: \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$

Por último recorremos à análise da convergência dos resultados relativos à Escala da Potência com os quatro itens<sup>41</sup> correspondentes a este construto no instrumento de que parte este estudo (Costa, 2013; Santos, 2013; Santos et al., 2013).

Os valores do Coeficiente de Correlação de Pearson para as duas dimensões da potência grupal revelaram-se bastante satisfatórios (Tabela 16). Relativamente à dimensão *desempenho produtivo* obtivemos uma magnitude média ( $r=.45$ ;  $p<.01$ ) enquanto, para o *relacionamento social* alcançámos uma magnitude de efeito elevada ( $r=.51$ ;  $p<.01$ ).

**Tabela 16. Matriz de correlações relativas ao construto potência grupal**

|                                  | Relacionamento social (EPG) | Desempenho produtivo (EPG) | Relacionamento social um só-item | Desempenho produtivo um só-item |
|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Relacionamento social (EPG)      | -                           |                            |                                  |                                 |
| Desempenho produtivo (EPG)       |                             | -                          |                                  |                                 |
| Relacionamento social um só-item | .51**                       |                            | -                                |                                 |
| Desempenho produtivo um só-item  |                             | .45**                      |                                  | -                               |

Nota: \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$

<sup>40</sup> A correlação entre a dimensão inovação composta por três itens (itens 1, 32 e 34) apresenta um efeito moderado de  $r=.39$ .

<sup>41</sup> Os autores do instrumento em estudo optaram por recorrer a quatro itens (dois para a dimensão *relacionamento social* e dois para a dimensão *desempenho produtivo*) de forma a medir a potência grupal. Tivemos assim a necessidade de fazer a média dos dois itens de cada dimensão para efetuar as correlações apresentadas.

### -Estudo da fiabilidade das medidas de um só-item

Wanous e Reichers (1996) foram os primeiros a recorrer à conhecida fórmula para a correção da atenuação (*correction for attenuation formula*) para estimar o nível mínimo da fiabilidade das medidas de um só-item (Wanous & Hudy, 2001).

Esta fórmula, tal como descreve Nunnally e Bernstein (1994, p. 257),

$$r_{xy} = \frac{r_{xy}}{\sqrt{r_{xx} * r_{yy}}}$$

(em que  $r_{xy}$ =correlação observada entre as medidas  $x$  e  $y$ ;  $r_{xx}$ = fiabilidade da medida  $x$ ;  $r_{yy}$ = fiabilidade da medida  $y$ ; e  $r_{xy}$ = a correlação assumida do construto subjacente entre  $x$  e  $y$ ), permite-nos estimar a fiabilidade das medidas de um só-item, sabendo a correlação observada entre as medidas de um só-item e as respetivas medidas completas ( $r_{xy}$ ) e a fiabilidade da medida completa ( $r_{xx}$ ). Necessitamos igualmente de estabelecer o valor mínimo para a correlação assumida do construto ( $r_{xy}$ ). De forma a estabelecer este valor Wanous et al. (1997) defendem que estimativas razoáveis para este valor são aquelas baseadas na assunção de que uma adequada correlação do construto subjacente é de .90, em vez de 1, complementada com o recurso às melhores medidas disponíveis.

Um outro método para estimar a fiabilidade das medidas de um só-item consiste no recorrer à Análise Fatorial em Eixos Principais (PAF) onde podemos extrair, segundo os autores, que a comunalidade poderá estimar a fiabilidade de um item (Wanous & Hudy, 2001).

Ambas as formas de estimação da fiabilidade para as medidas de um só-item possuem pressupostos e limitações que tornam a fórmula para a correção da atenuação mais subestimada (Wanous & Hudy, 2001). Os resultados obtidos por Wanous e Hudy (2001), através da realização de uma meta-análise, apontaram exatamente isso. No entanto, optámos por recorrer a este método de estimação da fiabilidade devido ao facto da premissa de que partem os autores Wanous e Hudy (2001) para estimar a fiabilidade das medidas de um só-item através da análise fatorial (ideia de que a comunalidade é menor ou igual à fiabilidade de um item) nos suscitar algumas dúvidas psicométricas.

Por fim, importa referir que Wanous et al. (1997) apontam como valor mínimo de estimação aceitável para a consistência interna de uma medida de um só-item o valor de .70.

Recorrendo à fórmula apresentada anteriormente procuramos estimar a fiabilidade das medidas de um só-item. Os resultados encontrados constam na seguinte tabela (Tabela 17).

**Tabela 17. Consistência interna das medidas completas e da estimação relativa às medidas de um só-item.**

|                              | Consistência interna medidas completas<br>( <i>alpha</i> de Cronbach) | Consistência interna calculada através da Fórmula<br>(.90) |
|------------------------------|---|--|
| Conflito de Tarefa           | .85   | .19  |
| Conflito Socioafetivo        | .86   | .23  |
| Proximidade Emocional        | .90   | .57  |
| Emocionalidade no Trabalho   | .86   | .17  |
| Expressão Aberta             | .87   | .22  |
| Comprometimento Normativo    | .69   | .14  |
| Comprometimento Afetivo      | .75   | .40  |
| Comprometimento Continuidade | .66   | .12  |
| Cultura de Apoio             | .88   | .63  |
| Cultura de Objetivos         | .84   | .50  |
| Cultura de Inovação          | .72   | .48  |
| Cultura Burocrática          | .81   | .42  |
| Relacionamento Social        | .93   | .35  |
| Desempenho Produtivo         | .92   | .27  |

Os resultados encontrados apresentam, em primeiro lugar, discrepâncias substanciais entre a consistência interna das medidas completas e a estimação para as medidas em estudo.

As medidas de frequência de conflito, potência, comprometimento e interdependência socioafetiva apresentam resultados pouco satisfatórios. Exceção feita às dimensões proximidade emocional e comprometimento afetivo que apresentam resultados admissíveis. Também as medidas da cultura exibem estimações entre .42 e .63, valores minimamente aceitáveis.

### V. Estudo 3 – Validade nomonológica

Os constructos latentes relevantes para as ciências sociais são aqueles que são extraídos das teorias (Netemeyer et al., 2003). Assim, o conjunto de relações entre os diferentes constructos é denominado de “rede nomonológica” (Cronbach & Meehl, 1955; Netemeyer et al., 2003).

A validade nomonológica<sup>42</sup> determina o grau em que uma determinada medida encaixa “legalmente” numa rede conceptual de relações (ou rede nomonológica) (Cronbach & Meehl, 1955). A sua avaliação envolve a investigação de relações teóricas entre diferentes constructos bem como a avaliação das relações empíricas entre as medidas desses constructos (Netemeyer et al., 2003).

<sup>42</sup> Também referida pela literatura como “validade de acordo com a lei” (*lawlike validity*) diz respeito à extensão em que uma determinada medida opera dentro de um conjunto de constructos teóricos e das suas respetivas medidas (Nunnally & Bernstein, 1994).

A existência de diferentes antecedentes, efeitos indiretos e/ou condições moderadoras, bem como de diferenças quantitativas no grau em que determinado construto está relacionado com os antecedentes ou consequentes, consiste numa evidência de validade nomonológica (Iacobucci, Ostrom, & Grayson, 1995; Tian et al., 2001; cit. in Netemeyer et al., 2003). De forma a avaliar este tipo de validade recorreremos à análise das relações apontadas pela literatura relativas aos cinco constructos em análise: comprometimento, interdependência socioafetiva, frequência de conflito, cultura e potência grupal.

#### *-Potência e Conflito*

O nível de conflito intragrupal poderá também influenciar a percepção coletiva de que o grupo será eficaz (Wright, Barker, Corderey & Maue, 2003). Janssen et al. (1999) alegam que os efeitos do conflito na potência grupal dependem do tipo de conflito existente no grupo. De facto, para além dos efeitos do conflito na potência, os efeitos do conflito no desempenho não são consensuais na literatura (Lira et al., 2008)<sup>43</sup>. Os resultados de Lira et al. (2008) sustentam que grupos com elevados níveis de conflito socioafetivo alcançam níveis mais baixos de potência grupal. Por outras palavras, as conclusões do referido estudo apontam no sentido de que o conflito socioafetivo interfere com o desenvolvimento da crença coletiva de que o grupo será eficaz (Lira et al., 2008).

Por outro lado, o mesmo estudo não indicou uma relação significativa entre o conflito de tarefa e a potência grupal (Lira et al., 2008).

De forma a analisar a existência de validade nomonológica, o evidenciar de uma relação negativa e significativa entre o conflito socioafetivo e a potência irá indicar-nos a existência deste tipo de validade.

#### *-Conflito e Comprometimento*

A literatura relativa aos *outcomes* do conflito socioafetivo sustenta que esta forma de conflito se encontra relacionada negativamente com o desempenho, com a moral, com a satisfação e com a intenção dos elementos do grupo de se manterem como parte do mesmo. O estudo realizado por Schweiger, Sandberg e Ragan (1986) evidenciou que os membros que experienciam maiores níveis de consenso acerca de assuntos relativos às tarefas expressam maiores níveis de satisfação e maior intenção em continuar a fazer parte do grupo.

A intenção em continuar a fazer parte do grupo aliada à satisfação dos

---

<sup>43</sup> Diversas investigações demonstram um efeito positivo entre o conflito de tarefa e o desempenho (e.g. Amason & Sapienza, 1997; Jehn, 1994; Nijdam, 1998; cit. in Lira et al., 2008) enquanto outras demonstram uma relação negativa com o desempenho e a satisfação dos membros do grupo (deDreu & Weingart, 2003; Jehn, 1995; Thatcher et al., 2003; cit. in Lira et al., 2008). Outras, por sua vez, não encontraram qualquer tipo de relação (Jehn et al., 1997; Pelled et al., 1999; Kurtzberg, 2000; deChurch & Marks, 2001; cit. in Lira et al., 2008).

membros consistem nas duas componentes que definem a viabilidade grupal (*team viability*<sup>44</sup>) – a habilidade que o grupo possui em manter os seus membros através do sentimento por parte dos mesmos em se manterem como parte do grupo (Balkundi & Harrison, 2006; Barrick et al., 1998; Hackman, 1987; Hackman & Wageman, 2005).

Os conflitos, que poderão gerar sentimentos de frustração ou de insatisfação (Ross, 1989), podem inibir este sentimento de vontade em pertencer ao grupo (Amason & Schweiger, 1994; Jehn, 1995). O estudo de Schwenk e Cosier (1993) revelou que o conflito interpessoal leva a uma perda de rendimento e decréscimo da vontade em permanecer no grupo. De igual forma, Jehn (1995) sustenta que o conflito socioafetivo, para além de um impacto negativo na satisfação, aumenta significativamente a intenção dos membros em saírem do grupo. Vários estudos posteriores (Jehn, 1997a; Jehn et al., 1999) atestaram que o conflito socioafetivo diminui a lealdade para com o grupo, o comprometimento para com o grupo de trabalho, a intenção em permanecer no mesmo, bem como a satisfação.

Por seu turno, os conflitos de tarefa podem levar a um aumento da satisfação para com as decisões e o desejo em permanecer no grupo (Korsgaard, Schweiger & Sapienza, 1995). No entanto, várias investigações demonstraram que elevados níveis de conflito de tarefa podem levar à redução da satisfação e do comprometimento para com o grupo (e.g. Amason, 1996; Amason & Sapienza, 1997; Schweiger et al., 1986), não sendo por isso consensual a associação entre conflito de tarefa e comprometimento.<sup>45</sup>

Também Becker (2009), através da revisão da literatura acerca do comprometimento evidenciou que eventos negativos, como tratamento injusto, conflito de papéis e conflito interpessoal, se encontram negativamente correlacionados com o comprometimento para com o grupo.

Em suma, é relativamente consensual entre a literatura que os problemas interpessoais existentes nos grupos afetam o bem-estar dos seus membros e o desejo destes em continuarem a pertencer ao grupo (DeDreu et al., 2004; Medina, Munduate, Dorado, Martínez & Guerra, 2005; Guerra, Martínez, Munduate & Medina, 2005; cit. in Dimas, 2007).

A literatura aponta ainda, no que diz respeito às dimensões do comprometimento propostas por Meyer e Allen (1991; 1997), uma tendência em juntar as dimensões *afetiva* e *normativa* do comprometimento, sendo esta

---

<sup>44</sup> A viabilidade grupal é definida por Balkundi e Harrison (2006) como um construto de nível grupal que reflete às intenções afetivas e comportamentos dos membros e que é essencial para o funcionamento do grupo, nomeadamente o seu desempenho, sucesso e perenidade.

<sup>45</sup> Vários dos estudos que relacionam o conflito com o comprometimento (e.g. Amason & Schweiger, 1994; Jehn, 1995; Jehn et al., 1999) recorrem a outros instrumentos que avaliam o comprometimento ou constructos similares a este. No estudo de Amason e Schweiger (1994) utilizou-se seis itens adaptados de Wooldridge e Floyd (1990), Jehn (1995) recorreu à medida de Kraut para avaliar as *tenure intentions* e Jehn et al. (1999) utilizaram o Questionário do Comprometimento desenvolvido por O'Reilly e Chatman (1986).

uma das principais críticas apontadas ao Modelo Tridimensional de Meyer e Allen. A existência de uma correlação elevada entre as dimensões *afetiva* e *normativa* ( $r=.63$ ) foi encontrada na literatura (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).

De forma a analisar a adequação dos nossos resultados com a rede conceptual existente, testámos a relação entre o conflito socioafetivo e o comprometimento. Por outras palavras, será sinónimo de validade nomonológica a existência de uma relação negativa entre o conflito socioafetivo e o comprometimento para com o grupo. Não sendo a literatura consensual relativa à relação entre o conflito de tarefa e o comprometimento, os nossos resultados não serão conclusivos consoante à existência de validade nomonológica, pelo que decidimos não estudar esta relação.

Estudámos ainda as correlações entre as dimensões *afetiva* e *normativa*, conforme sugere a literatura.

#### *-Cultura Organizacional e Comprometimento*

A cultura afeta a forma como as pessoas consciente e inconscientemente pensam, tomam decisões, assim como a forma como percebem, sentem e agem (Hansen & Wernerfelt, 1989; Schein, 1990).

Diversos autores defendem que uma das principais funções da cultura consiste na promoção de comprometimento generalizado a algo maior que o interesse individual (e.g. Greenberg, 2011; Robbins et al., 2010; Robbins & Judge, 2011). Autores como Deal e Kennedy (1982) e Peters e Waterman (1982) sustentam igualmente que a cultura pode exercer um efeito considerável nas organizações e nos grupos, nomeadamente em aspetos como o desempenho e o comprometimento.

Mais especificamente, o estudo realizado por Lok e Crawford (2004) demonstrou que as culturas organizacionais de *inovação* e de *apoio* têm um impacto significativo no comprometimento<sup>46</sup>. De forma inversa, a cultura burocrática tem sido associada ligeiramente, e de forma negativa, com o comprometimento (Lok & Crawford, 2001; Lok & Crawford, 2004).

Estes resultados são consistentes com a caracterização realizada por diversos autores que descrevem a cultura de *apoio* como provedora de um forte sentimento de pertença, de ligação à organização e de afiliação à mesma (e.g. Denison & Spreitzer, 1991; Laino & Rodriguez, 2004; Zammuto & Krakower, 1991).

---

<sup>46</sup> Nestas investigações (Lok & Crawford, 2001; Lok & Crawford, 2004) recorreu-se aos instrumentos Organisational Commitment Questionnaire (OCQ) [Porter et al., 1974; Porter et al., 1976; Mowday et al., 1982] e Organizational Culture Index (OCI) [Wallach's, 1983] para medir os referentes constructos. O OCQ foi desenvolvido com base na definição de comprometimento como: (1) “uma forte crença na aceitação dos objetivos e valores organizacionais, (2) uma vontade em realizar um esforço considerável em prol da organização e (3) um forte desejo em manter-se como membro da organização” (Mowday et al., 1979; cit. in Meyer & Allen, 1984, p.373). Esta definição corresponde de perto às várias definições de comprometimento afetivo.

Procurámos assim, indo ao encontro das associações apontadas pela literatura, encontrar uma relação positiva e significativa entre o *comprometimento afetivo* e os tipos de cultura de *apoio* e de *inovação*.

#### *-Interdependência socioafetiva e conflitos*

Apesar de não ser muito vasto o estudo entre estes dois constructos, Yang e Mossholder (2004) teorizaram que, em grupos cujos seus membros têm laços afetivos fortes<sup>47</sup>, os conflitos de tarefa são menos prováveis de escalarem em conflitos socioafetivos. Por outras palavras, conjectura-se que os laços afetivos funcionem como proteção do grupo evitando que este possa ser minado pelo conflito de tarefa (Shan & Jehn, 1993; cit. in Yang & Mossholder, 2004) prevenindo os conflitos afetivos e o surgimento de emoções negativas nas equipas.

### **Metodologia**

A técnica de recolha de dados e a amostra encontram-se descritas no Estudo 2.

#### *- Considerações gerais acerca do tratamento estatístico dos dados*

Com o intuito de analisarmos as relações evidenciadas pela literatura procedemos à realização de correlações. Estas serão realizadas para as dimensões das medidas completas obtidas no Estudo 2 e para as respetivas medidas de um só-item.

### **Resultados**

A literatura referente ao conflito demonstra uma relação forte entre o conflito socioafetivo e o conflito de tarefa (e.g. DeDreu & Weingart, 2003; Simons & Peterson, 2000). Antes de procedermos à análise das relações entre este construto e os constructos indicados pela literatura como associados com o conflito, analisamos o grau de relação entre os dois tipos de conflito mensurados pela escala em estudo. A correlação obtida no instrumento EACI-F mostra-se concordante com a literatura ( $r=.72$ ;  $p<.01$ ). Os nossos resultados relativos às medidas de um só-item também revelaram uma correlação forte entre os tipos de conflito ( $r=.51$ ;  $p<.01$ ), apresentando um valor muito próximo daqueles referidos pela literatura (cf. Tabela 17).

Como vimos, a literatura aponta uma relação negativa entre o conflito socioafetivo e a potência<sup>48</sup>. Os resultados encontrados nos instrumentos de

<sup>47</sup> Entende-se por laços relacionais intragrupo o construto capaz de delinear o padrão das relações individuais num determinado grupo (Yang & Mossholder, 2004).

<sup>48</sup> A literatura existente relativa à associação entre o conflito socioafetivo e potência grupal concebe a potência como um construto unidimensional. Foi o trabalho de Borba e Puente-Palacios (2007) o primeiro a conceptualizar este construto como bidimensional, tendo em conta as componentes de tarefa e social dos grupos. Tendo em conta a literatura optámos por analisar as relações da potência com outros constructos recorrendo à conceptualização da potência como construto unidimensional, composto somente pela dimensão de tarefa.



um só-item ( $r=-.33$ ;  $p<.01$ ), bem como nos instrumentos completos ( $r=-.23$ ;  $p<.01$ ), coincidem com os referenciados na literatura (Tabelas 18 e 19).

A escassa literatura existente relativa ao estudo da relação entre a interdependência socioafetiva e o conflito intragrupal demonstra uma relação negativa. Grupos com elevados índices de interdependência socioafetiva tendem a possuir níveis de conflito menores (Yang & Mossholder, 2004). Os nossos resultados apresentam uma correlação significativa e negativa entre os dois tipos de conflito e a dimensão *expressão aberta* ( $r=-.25$ ;  $p<.01$  para o conflito de tarefa;  $r=-.27$ ;  $p<.01$  para o conflito socioafetivo). Para as restantes dimensões da interdependência socioafetiva não foram encontradas correlações significativas (cf. Tabela 18). No entanto, e recorrendo às escalas completas (cf. Tabela 19), as dimensões *expressão aberta* e *emocionalidade no trabalho* apresentaram correlações negativas com o *conflito de tarefa* ( $r=-.18$ ;  $p<.01$  e  $r=-.19$ ;  $p<.01$ , respetivamente) e, inversamente, correlações positivas com o *conflito socioafetivo* ( $r=.21$ ,  $p<.01$ ;  $r=.23$ ,  $p<.01$ , respetivamente).

**Tabela 18. Matriz de correlações entre os tipos de conflito, potência grupal e interdependência socioafetiva das medidas de um só-item.**

|                            | Conflito de tarefa | Conflito socioafetivo | Potência grupal | Expressão aberta | Proximidade emocional | Emocionalidade no trabalho |
|----------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| Conflito de tarefa         | -                  |                       |                 |                  |                       |                            |
| Conflito socioafetivo      | .51**              | -                     |                 |                  |                       |                            |
| Potência grupal            | -.28**             | -.33**                | -               |                  |                       |                            |
| Expressão aberta           | -.25**             | -.27**                | .56**           | -                |                       |                            |
| Proximidade emocional      | -.10               | -.09                  | .25**           | .43**            | -                     |                            |
| Emocionalidade no trabalho | .08                | .09                   | .05             | .10              | .20**                 | -                          |

Nota: \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$

**Tabela 19. Matriz de correlações entre os tipos de conflito, potência grupal e interdependência socioafetiva das Escalas completas**

|                            | Conflito de tarefa | Conflito socioafetivo | Potência grupal | Expressão aberta | Proximidade emocional | Emocionalidade no trabalho |
|----------------------------|--------------------|-----------------------|-----------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| Conflito de tarefa         | -                  |                       |                 |                  |                       |                            |
| Conflito socioafetivo      | .72**              | -                     |                 |                  |                       |                            |
| Potência grupal            | -.18**             | -.23**                | -               |                  |                       |                            |
| Expressão aberta           | -.18**             | .21**                 | .53**           | -                |                       |                            |
| Proximidade emocional      | -.10               | -.07                  | .44**           | .58**            | -                     |                            |
| Emocionalidade no trabalho | .19**              | .23**                 | .20**           | .27**            | .55**                 | -                          |

Nota: \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$

A literatura (Meyer et al., 2002) aponta, como mencionámos anteriormente, para a existência de correlações de magnitude elevada entre as dimensões *afetiva* e *normativa* do comprometimento. Os nossos resultados, para as escalas de um só-item (cf. Tabela 20), não demonstraram este efeito, apresentando um valor de correlação pequeno e não significativo ( $r=.12$ ;  $p>.05$ ). As correlações realizadas com as escalas completas (Tabela 21) mostram, no entanto, uma relação significativa mas também de pequena magnitude ( $r=.21$ ;  $p<.01$ ).

Relativamente à associação entre conflito e comprometimento, vários autores (e.g. Amason & Schweiger, 1994; Jehn, 1995; Jehn et al., 1999) indicam que grupos com índices elevados de conflito socioafetivo tendem a apresentar níveis mais baixos de comprometimento afetivo. Os nossos resultados mostram-se condizentes, apresentando uma correlação negativa e significativa nas medidas em estudo ( $r=-.23$ ;  $p<.01$ ). Também as escalas completas demonstraram essa relação ( $r=-.14$ ;  $p<.05$ ), embora menor (cf. Tabela 20).

Analisamos, por fim, a associação entre alguns tipos de cultura e o comprometimento, nomeadamente a faceta *afetiva*. A literatura tem vindo a associar, de forma negativa, a cultura burocrática com o comprometimento afetivo (Lok & Crawford, 2001). Os nossos resultados, contudo, não demonstram tal relação para as medidas de um só-item, evidenciando uma relação positiva ( $r=.34$ ,  $p<.01$ ). Também para a escala completa encontramos uma correlação positiva e significativa, embora de pequeno efeito ( $r=.16$ ;  $p<.05$ ).

O impacto positivo da cultura de apoio no comprometimento afetivo está largamente documentado pela literatura (e.g. Laino & Rodriguez, 2004; Lok & Crawford, 2001; Lok & Crawford, 2004; Zammuto & Krakower, 1991). Os nossos resultados vão ao encontro dessa relação, apresentando uma correlação positiva ( $r=.61$ ;  $p<.01$ ), resultados esses também encontrados nas medidas completas ( $r=.47$ ;  $p<.01$ ). De igual forma, também a cultura de *inovação* demonstrou uma relação positiva com o *comprometimento afetivo* ( $r=.49$ ;  $p<.01$ ), tal como evidenciado por alguns autores (e.g. Laino & Rodriguez, 2004; Lok & Crawford, 2004). As medidas completas (cf. Tabela 21) apresentaram o mesmo tipo relação ( $r=.36$ ;  $p<.01$ ).

**Tabela 20. Matriz de correlações entre o comprometimento, a cultura e o conflito socioafetivo das medidas de um só-item.**

|                       | Conflito socioafetivo | Comp. Afetivo | Comp. Normativo | Comp. Continuidade | Cultura Apoio | Cultura Inovação | Cultura Burocrática | Cultura Objetivos |
|-----------------------|-----------------------|---------------|-----------------|--------------------|---------------|------------------|---------------------|-------------------|
| Conflito socioafetivo | -                     | -.23**        | .12             | -.10               | -             | -                | -                   | -                 |
| Comp. Afetivo         |                       | -             | .12             | .28**              | .61**         | .49**            | .34**               | .49**             |
| Comp. Normativo       |                       |               | -               | .44**              | .03           | -.07             | .09                 | .09               |
| Comp. Continuidade    |                       |               |                 | -                  | .27**         | .12              | .12                 | .13*              |
| Cultura Apoio         |                       |               |                 |                    | -             | .64**            | .42**               | .59**             |
| Cultura Inovação      |                       |               |                 |                    |               | -                | .46**               | .53**             |
| Cultura Burocrática   |                       |               |                 |                    |               |                  | -                   | .61**             |
| Cultura Objetivos     |                       |               |                 |                    |               |                  |                     | -                 |

Nota: \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$

**Tabela 21. Matriz de correlações entre o comprometimento, a cultura e o conflito socioafetivo da Escala completa.**

|                       | Conflito socioafetivo | Comp. Afetivo | Comp. Normativo | Comp. Continuidade | Cultura Apoio | Cultura Inovação | Cultura Burocrática | Cultura Objetivos |
|-----------------------|-----------------------|---------------|-----------------|--------------------|---------------|------------------|---------------------|-------------------|
| Conflito socioafetivo | -                     | -.14*         | -.05            | .13*               | -             | -                | -                   | -                 |
| Comp. Afetivo         |                       | -             | .21**           | .21**              | .47**         | .36**            | .16*                | .34**             |
| Comp. Normativo       |                       |               | -               | .43**              | .20**         | .08              | .04                 | .12               |
| Comp. Continuidade    |                       |               |                 | -                  | .11           | .05              | .11                 | .05               |
| Cultura Apoio         |                       |               |                 |                    | -             | .65**            | .44**               | .63**             |
| Cultura Inovação      |                       |               |                 |                    |               | -                | .49**               | .62**             |
| Cultura Burocrática   |                       |               |                 |                    |               |                  | -                   | .60**             |
| Cultura Objetivos     |                       |               |                 |                    |               |                  |                     | -                 |

Nota: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

## VI - Discussão

O presente trabalho visa estudar as propriedades psicométricas dos instrumentos de medida de um só-item, muitas vezes criticados devido às suas debilidades psicométricas.

No primeiro estudo analisámos a fiabilidade temporal das medidas. Contudo, importa referir que nem sempre as mudanças obtidas nas medidas podem ser atribuídas à inexistência de fiabilidade, pois os constructos podem mudar. O estudo da fiabilidade temporal é mais confiável quando garantimos a estabilidade do fenómeno (DeVellis, 2003), condição que pode não existir pelo menos em alguns dos processos/estados emergentes relativos ao desenvolvimento grupal e estudados com base numa perspetiva temporal. Nesta perspetiva, tendo presente a possibilidade do desenvolvimento grupal ter ocorrido passados, aproximadamente, cinquenta dias e considerando a elevada sensibilidade das escalas analógicas visuais, os resultados encontrados no teste-reteste mostraram-se satisfatórios, apresentando correlações significativas com efeitos de magnitude moderados a elevados (entre  $r=.33$  e  $r=.70$ ;  $p < .01$ ).

Ainda relativo ao primeiro estudo é interessante constatar que, nas dimensões de um mesmo constructo, é o *comprometimento* que apresenta resultados mais discrepantes, com valores de coeficiente de correlação a variarem entre  $r=.33$  (para a dimensão *normativa*) e  $r=.70$  (para a dimensão *afetiva*). Estes dados, principalmente para as facetas *normativa* e de *continuidade*, intrigaram-nos pelo que fomos analisar os gráficos de dispersão<sup>49</sup>. Recorrendo também às médias, notamos que todas as facetas apresentam médias mais elevadas no segundo momento. Estes resultados também foram encontrados por Vandenberg e Self (1993) que, estudando a fiabilidade temporal do constructo, notaram que as medidas do comprometimento aplicadas aos colaboradores no primeiro dia na organização tendem a apresentar uma menor consistência temporal. Allen e Meyer (1996), através do sumário das investigações acerca da fiabilidade temporal, explicam estes resultados com a dificuldade dos colaboradores em

<sup>49</sup> Encontrámos alguns *outliers* para estas duas facetas que optamos por manter.

responder com significado aos itens do comprometimento quando não têm muita experiência na organização. Segundo Mowday, Porter e Steers (1982), parece existir uma «estabilização da atitude» que ocorre quando os novos colaboradores adquirem experiência na organização. Tendo presente estes dados, conjecturamos que a análise da fiabilidade temporal destas medidas, num espaço temporal maior e em mais momentos, poderá apresentar resultados mais satisfatórios.

Os nossos resultados sugerem igualmente que a faceta *afetiva* tende a ser mais estável. Allen e Meyer (1996), através da comparação dos resultados alcançados em outros estudos de fiabilidade temporal do comprometimento, indicaram também esta tendência da faceta *afetiva* em apresentar melhores índices de fiabilidade temporal entre os momentos de entrada na organização e o mês seguinte.

No que se refere ao estudo da validade convergente (Estudo 2) este demonstrou correlações com magnitudes moderadas ( $r=.40$  e  $r=.34$ ;  $p<.01$ ) e elevadas ( $r=.65$ ;  $p<.01$ ) para a interdependência socioafetiva, magnitudes elevadas para a cultura (entre  $r=.53$  e  $r=.67$ ;  $p<.01$ ), e moderadas ( $r=.45$ ;  $p<.01$ ) a elevadas ( $r=.51$ ;  $p<.01$ ) para a potência. Para a frequência do conflito as magnitudes revelaram-se moderadas ( $r=.37$  e  $r=.40$ ;  $p<.01$ ) assim como para a dimensão *afetiva* do comprometimento ( $r=.50$ ;  $p<.01$ ).

Como aspeto a apontar neste estudo destacámos os resultados obtidos para a cultura grupal, que apresentaram magnitudes elevadas. Os itens para este construto estão construídos por pequenos blocos com a caracterização de cada tipo de cultura. Este formato revela ser eficiente em termos de validade facial e de conteúdo, indicando uma maior aproximação aos resultados das escalas multi-itens. Comparando estes resultados com as restantes medidas de um só-item os nossos dados sugerem que a forma como construímos e apresentamos as medidas de um só-item afeta a validade das mesmas, tendo mesmo uma grande preponderância nas suas qualidades psicométricas.

Destacamos igualmente que, no caso da potência grupal, os autores do instrumento de medida optaram por recorrer a dois itens para cada dimensão. Esta opção poderá estar na base dos bons resultados obtidos no estudo da validade convergente, revelando uma melhor medição do mesmo. Estes dados parecem indicar que, para constructos mais complexos, as medidas de um só-item parecem revelar algumas fragilidades, sendo que a adição de mais um item poderá melhorar substancialmente a capacidade para captar o construto.

As dimensões *normativa* e de *continuidade* do comprometimento apresentaram magnitudes baixas ( $r=.28$  e  $r=.25$ ;  $p<.01$ , respetivamente) embora muito próximas de um efeito de magnitude moderado. Estes resultados poderão estar relacionados com os problemas evidenciados pela ECO-ANS para a população portuguesa (Martins, 2007; Martins et al., 2011). O reduzido número de itens, bem como a existência de algumas facetadas estabelecidas por itens de outras facetadas, constituem particularidades deste instrumento na versão portuguesa (Martins, 2007; Martins et al., 2011).

Da mesma forma, também no nosso estudo muitos itens acabaram por não emergirem na ACP, sendo que as dimensões *normativa* e de *continuidade* apresentam índices de consistência interna um pouco abaixo do valor critério apontado por Nunnally (1978).

Relativamente à estimação da fiabilidade, estimada através da fórmula para a correção da atenuação (*correction for attenuation formula*) de acordo com Wanous e Reichers (1996), as medidas da cultura, dimensão *proximidade emocional* e a faceta *afetiva* apresentaram resultados interessantes. Estes resultados devem-se ao facto da estimação da fiabilidade, calculada através da fórmula, recorrer ao valor de convergência das medidas. Por outras palavras, as medidas que apresentaram valores mais elevados no estudo da validade convergente apresentam igualmente melhores índices de fiabilidade.

A faceta *afetiva* do comprometimento apresentou um índice de fiabilidade significativamente melhor em ambas as medidas, resultado esse que têm sido consistentemente exposto na literatura (cf. Allen e Meyer, 1996). No entanto, e no cômputo geral, os resultados estimados através da fórmula para a correção da atenuação são vistos por nós com alguma reticência uma vez que, à semelhança de Nunnally (1978), entendemos a consistência interna como a estimação da fiabilidade baseada na média das correlações entre os itens que compõe uma medida. Assim, problematizamos até que ponto podemos encarar esta estimação da fiabilidade como consistência interna. Os próprios autores desta proposta referem que, os valores de estimação encontrados não são correspondentes à consistência interna, mas antes ao valor de fiabilidade (Wanous & Reichers, 1996; Wanous et al., 1997; Wanous & Hudy, 2001).

Em suma, no que se refere ao Estudo 2, todas as correlações se revelaram positivas e estatisticamente significativas ( $p < .01$ ). A maioria destas mostrou magnitudes elevadas (sete no total), sendo que cinco correlações apresentam uma magnitude moderada e apenas duas uma magnitude pequena (sendo essas duas respeitantes às facetas *normativa* e de *continuidade* do comprometimento).

No que se refere ao Estudo 3, os resultados alcançados pelas medidas em estudo relativas à associação entre as duas dimensões do conflito apresentam uma forte relação entre si, tal como aponta a literatura. No que concerne às associações entre o conflito e outros constructos, a literatura sugere que grupos com elevados níveis de conflito socioafetivo tendem a possuir níveis de potência mais baixos. Os nossos resultados, nos dois tipos de escala, vão ao encontro dos resultados obtidos por Lira et al. (2008). Divergente do resultado obtido por Lira et al. (2008) foi a associação entre o conflito de tarefa e a potência, que se demonstrou negativa e significativa para ambas as medidas.

Vários estudos (e.g. Amason & Schweiger, 1994; Jehn, 1995; Jehn, 1997; Jehn et al., 1999) apontam para o impacto negativo do *conflito socioafetivo* no *comprometimento afetivo*. Espera-se assim uma relação negativa entre os constructos, resultado encontrado em ambas as medidas.

Ainda respeitante ao conflito, Yang e Mossholder (2004) indicam que grupos caracterizados por elevados níveis de interdependência socioafetiva tendem a ser menos suscetíveis aos conflitos socioafetivos. Os nossos resultados apresentam somente uma relação negativa entre o conflito socioafetivo e a dimensão *expressão aberta* para as escalas de um só-item ( $r=-.27$ ;  $p<.01$ ), relação essa oposta à que foi encontrada nas medidas completas ( $r=.21$ ;  $p<.01$ ). Esta relação foi a única que se demonstrou contraditória entre as duas medidas. Realçamos, contudo, que este resultado poderá ser relativizado devido à escassez da literatura no estudo da relação entre estes constructos.

Através da realização de uma meta-análise, Meyer et al. (2002) apontam para um efeito de magnitude elevado entre a dimensão *afetiva e normativa* do comprometimento. Os nossos resultados, no entanto, não apresentam tal relação para a escala de um só-item, embora tenham alcançado uma relação significativa com as medidas completas. Contudo essa relação é muito inferior à magnitude apontada pela literatura (Meyer et al., 2002).

Os estudos realizados por Lok e colaboradores (Lok & Crawford, 2001; Lok & Crawford, 2004; Lok et al., 2005) encontraram relações fortes entre as culturas de *inovação* e de *apoio* e o *comprometimento afetivo*. Os nossos resultados encontram-se concordantes, apresentando correlações de magnitude moderada e significativa entre a *cultura de inovação* e o *comprometimento afetivo* nas duas escalas e uma magnitude de efeito elevado entre a *cultura de apoio* e o *comprometimento afetivo*. Este último resultado apoia a caracterização de que a *cultura de apoio* promove uma forte ligação para com o grupo ou a organização (Marques, 2012; Rebelo, 2006).

A magnitude da correlação alcançada entre a *cultura burocrática* e o *comprometimento afetivo* foi positiva e significativa nas medidas de um só-item quando era esperada uma associação ligeira e negativa. De igual forma, também a correlação realizada entre as medidas completas apresentou uma magnitude pequena, embora significativa. No entanto, estes resultados encontram-se parcialmente concordantes com a literatura (Lok & Crawford, 2001; Lok & Crawford, 2004) na medida em que, a cultura *burocrática* têm sido relacionada a correlações mais baixas com o *comprometimento afetivo* do que os restantes tipos de cultura. As nossas medidas vão ao encontro do que sugere a literatura, apresentando correlações mais baixas entre o tipo de *cultura burocrático* e o *comprometimento afetivo*. Esta relação, encontrada em ambas as medidas, poderá significar uma particularidade da cultura grupal, sugerindo que *cultura burocrática*, apesar de estar relacionada mais ligeiramente com o *comprometimento afetivo*, poderá ter um impacto positivo.

A principal limitação do nosso trabalho reside na falta de estudo das restantes medidas do instrumento. O estudo da fiabilidade temporal, validade convergente e nomonológica deve contemplar posteriormente novas medidas, nomeadamente as que são parte integrante da aplicação grupal que não foram por nós estudadas. Ainda como limitação apontamos a reduzida

amostra para o estudo da fiabilidade das medidas de um só-item. Isto porque os diversos autores (Wanous et al., 1997; Wanous & Hudy, 2001) recorrem a vastas amostras para estudar esta propriedade psicométrica.

Investigações posteriores, com o objetivo de analisar a validade nomonológica, devem debruçar-se sobre o estudo das relações entre a potência grupal e interdependência de tarefa, liderança (especialmente dos tipos carismático e transformacional) e desempenho. Relativamente ao comprometimento, futuros estudos devem explorar a sua relação com o desempenho e intenção de abandonar o grupo, motivação, satisfação e liderança, pois esta parece explicar uma considerável quantidade de variância do comprometimento (Glisson, 1989; cit. in Lok et al., 2005).

A liderança deverá ser um construto importante a analisar devido à sua associação com a cultura. Por último, o estudo do impacto do conflito socioafetivo no desempenho e na satisfação deve merecer também estudo posterior.

Os resultados alcançados constituem implicações importantes a nível psicométrico. Em primeiro lugar as medidas de um só-item estudadas apresentam características bastante aceitáveis no que se refere à sua validade, não devendo o seu uso ser descartado *a priori*. No entanto, a fiabilidade destas medidas, estimada através da fórmula para a correção da atenuação, é consideravelmente mais baixa do que as medidas multi-item.

## VII – Conclusões

Apesar de muita contestação acerca do uso e das qualidades psicométricas das medidas de um só-item os nossos resultados apresentam, na sua globalidade, indicadores satisfatórios de fiabilidade temporal, validade convergente e validade nomonológica.

A estimação da fiabilidade, através da fórmula para a correção da atenuação, revelou resultados satisfatórios para a cultura grupal, faceta *afetiva* e dimensão *proximidade emocional*. Contudo, foi esta a propriedade psicométrica que mais debilidade apresentou.

Por sua vez o estudo da validade nomonológica encontrou resultados concordantes com a literatura, à exceção da associação entre a interdependência socioafetiva e o conflito que se revelou um pouco contraditória. É de realçar também que os resultados encontrados nas medidas de um só-item vão no sentido dos resultados encontrados nas medidas completas, o que reforça a existência de validade nomonológica para as medidas em estudo.

As facetas de *continuidade* e *normativa* do comprometimento foram as que revelaram mais problemas (problemas esses também apresentados nas medidas completas), o que nos leva a suportar a necessidade de replicar novos estudos para este construto. Pelo contrário apontamos a medida da cultura grupal como a detentora de melhores qualidades psicométricas, acentuando a importância da apresentação dos itens e da sua composição nas medidas de um só-item.

Em conclusão, importa salientar que o processo de validação é um processo inacabado (Nunnally, 1978) sendo os nossos estudos um contributo para legitimação do uso de medidas de um só-item embora não sejam suficientes para concluir com elevada confiança que estas medidas são válidas e fiáveis. Não descuramos, por isso, a necessidade de replicar novos estudos de fiabilidade temporal e de validade convergente e com recurso a outros métodos, como por exemplo a matriz multitraço-multimétodo, que testem e refinem as propriedades psicométricas do instrumento de medida (Costa, 2013; Santos, 2013; Santos et al., 2013). Paralelamente, considerámos ainda como pertinente a realização de novos estudos que se debrucem sobre a análise da validade discriminante e na estimação da fiabilidade com amostras mais abrangentes.



### Bibliografia

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.

Alves, M. P., Lourenço, P. R., & Miguez, J. (2012). *Interdependência, desenvolvimento e eficácia nos grupos de trabalho: Contributos para o estudo do papel da interdependência socioafetiva*. (Dissertação de Doutoramento). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Amason, A. (1996). Distinguishing effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams. *Academy of Management Journal*, 39, 123-148.

Amason, A. C., Sapienza, H. J. (1997). The effects of top management team size and interaction norms on cognitive and affective conflict. *Journal of Management*, 23 (4), 495-516.

Amason, A., & Schweiger, D. (1994). Resolving the paradox of conflict, strategic decision making, and organizational performance. *International Journal of Conflict Management*, 5 (3), 239-253.

Baker, D. (2001). The development of collective efficacy in small task groups. *Small Group Research*, 32, 451-474.

Balkundi, P. & Harrison, D. A. (2006). Ties, leaders, and time in teams: Strong inference about network structure's effects on team viability and performance. *Academic Management Journal*, 49, 49-68.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.

Baron, R. A. (1990). Conflict in organizations. In K. R. Murphy, & F. E. Saal (Eds.), *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 197-216). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Barrick, M., Stewart, G., Neubert, M. J., Mount, M. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83, 377-391.

Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13, 139-161.

Becker, T. E. (2009). Interpersonal commitments. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp.137-178). New York: Routledge.

Bergkvist, L., & Rossiter, J. R. (2007). The predictive validity of multiple-item versus single-item measures of the same constructs. *Journal of Marketing Research*, 44, 175-184.

Bergkvist, L., & Rossiter, J. R. (2009). Tailor-made single-item measures of doubly concrete constructs. *International Journal of Advertising*, 28 (4), 607-621.

Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda. *Journal of*

*Organizational Behavior*, 27, 645-663.

Boker, S. (1996). *Linear and Nonlinear Dynamical Systems Data Analytic Techniques and an Application to Developmental Data*. University of Virginia.

Borba, A. C. & Puente-Palacios, K. (2007). *Potência em equipes: Desenvolvimento de uma medida*. Tese de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília.

Bryman, A. & Cramer, D. (1993). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS* (2ª ed.). Oeiras: Celta Editora.

Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming* (2ª ed.). New York: Routledge.

Campbell, D. T. (1960). Recommendations for APA test standards regarding construct, trait, or discriminant validity. *American Psychologist*, 15, 546-553.

Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, C. A. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work teams. *Personnel Psychology*, 46, 823-850.

Campion, M. A., Papper, E. M., & Medsker, G. J. (1996). Relations between work team characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personnel Psychology*, 48 (2), 429-452.

Cardoso, L., Castro, C. C., Gomes, D. (2011). Organizações, comprometimento e identificação: semelhanças e diferenças entre modelos e uma perspectiva de integração. In A. D. Gomes (Ed.), *Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos* (pp.253-276). Imprensa da Universidade de Coimbra.

Cattell, R. B. (1978). *The scientific use of factor analysis*. NY: Plenum.

Chatfield, C. (1996). *The Analysis of Time Series* (5ª ed.). New York, Chapman & Hall.

Christophersen, T., & Konradt, U. (2011). Reliability, validity, and sensitivity of a single-item measure of online store usability. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69, 269-280.

Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16, 64-73.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2ª ed.). Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.

Collins, C. G., & Parker, S. K. (2010). Team capability beliefs over time: Distinguishing between team potency, team outcome efficacy, and team process efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 1003-1023.

Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Cook, T. D. & Campbell, D. T. (1979). *Quasi-experimentation: Design and analysis issues for field settings*. Boston: Houghton Mifflin.

Costa, T. (2013). *Desenvolvimento grupal: Uma abordagem com base na teoria dos Sistemas Dinâmicos Não-Lineares. Construção/adaptação e*

*validação de conteúdo de instrumento de medida*. (Tese de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Cozby, P. C. & Bates, S. C. (2012). *Methods in Behavioral Research* (11<sup>a</sup>. Ed.). California: McGraw-Hill.

Cronbach, L. J. & Meehl, P. E. (1955). *Construct validity in psychological tests*. *Psychometrika*, 31, 93-96.

Cunhy, K. A., & Perri, M. (1991). Single-item vs. multiple-item measures of health-related quality of life. *Psychological Reports*, 69, 127-130.

De Boer, A. G. E. M., van Lanschot, J. J. B., Stalmeier, P. F. M., van Sandick, J. W., Hulscher, J. B. F., de Haes, J. C. J. M., & Sprangers, M. A. G. (2004). Is a single-item visual analogue scale as valid, reliable, and responsive as multi-item scales in measuring quality of life? *Quality of Life Research*, 13 (2), 311-320.

de Jong, A., de Ruyter, J. C., Lemmink, J. G. A. M. (2005). Antecedents and consequences of the service climate in boundary-spanning self-managing service teams. *Journal of Marketing*, 68 (2), 18-35.

Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

DeDreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88, 741-749.

Denison, D. R., & Spreitzer, G. M. (1991). Organizational culture and organizational development: A competing values approach. In R. Woodman, & W. Pasmore, *Research in organizational change and development* (Vol. 5, pp. 1-21). London: Jai Press Inc.

DeVellis, R. F. (2003). *Scale Development: Theory and applications* (2<sup>a</sup> ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P., Kaiser, S. (2012). Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: A predictive validity perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40 (3), 434-449.

Dimas, I. D. & Lourenço, P. R. (2011). Conflitos e gestão de conflitos em contexto grupal. In D. Gomes (Ed.). *Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos* (pp. 201-240). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

Dimas, I. (2007). *(Re)pensar o conflito intragrupal: Níveis de desenvolvimento e eficácia* (Dissertação de Doutoramento). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Dolbier, C. L., Webster, J. A., McCalister, K. T., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2005). Reliability and validity of a single-item measure of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 19, 194-198.

Drolet, A. L., & Morrison, D. G. (2001). Do we really need multiple-item measures in service research?. *Journal of Service Research*, 3, 196-204.

Drolet, A. L., & Morrison, D. G. (2001a). A practitioner's comment on

Aimee L. Drolet and Donald G. Morrison's «Do we really need multiple-item measures in service research?». *Journal of Service Research*, 3, 196-204.

Drolet, A. L., & Morrison, D. G. (2001b). Rejoinder to Grapentine. *Journal of Service Research*, 4, 155-160.

Ferreira, M. M. (2005). *Empenhamento organizacional de profissionais de saúde em hospitais com diferentes modelos de gestão*. Tese de Doutoramento não publicada. Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: And sex, drugs and rock 'n' roll* (3<sup>a</sup>. Ed.). Los Angeles: Sage Publications.

Fields, D. (2002). *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Fornell, C. (1982). *A second generation of multivariate analysis*. New York: Praeger Publications.

Fuchs, C. & Diamantopoulos, A. (2009). Using single-item measures for construct measurement in management in management research: conceptual issues and application guidelines. *Die Betriebswirtschaft*, 69 (2), 195-210.

Gardner, D. G., Cummings, L. L., Dunham, R. B., & Pierce, J. L. (1998). Single-item versus multiple-item scales: Na empirical comparison. *Educational and Psychological Measurement*, 58 (6), 898-915.

Gibson, C. B., Randel, A. E., & Earley, P. C. (2000). Understanding group efficacy: An empirical test of multiple assessment measures. *Group and Organization Management*, 25, 67-97.

Ginns, P., & Barrie, S. (2004). Reliability of single-item ratings of quality in higher education: A replication. *Psychological Reports*, 95, 1023-1030.

Goncalo, J. A., Polman, E., & Maslach, C. (2010). Can confidence come too soon? Collective efficacy, conflict and group performance over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113, 13-24.

Gorsuch, R. L., & McPherson, S. E. (1989). Intrinsic/extrinsic measurement: I/e-revised single-item scales. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 28 (3), 348-354.

Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (10<sup>a</sup> ed.). Harlow: Pearson Education.

Grice, J., Mignona, M., & Badzinski, S. (2011). The dynamic analog scale: A generic method for single-item measurement. *Personality and Individual Differences*, 50, 481-485.

Guastello, S. (1995). *Chaos, catastrophe, and human affairs: Applications of nonlinear dynamics to work, organizations, and social evolution*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Guastello, S., & Guastello, D. (1998). Origins of coordination and team effectiveness: A perspective from game theory and nonlinear dynamics. *Journal of Applied Psychology*, 83 (3), 423-437.

Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002).

A meta-analysis of team efficacy, potency, and team performance: Interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of Applied Psychology*, 87, 819-832.

Guzzo, R. A. & Shea, G. (1992). Group performance and intergroup relations in organizations. In M. Dunnette & L. Houghs (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 269-313). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Guzzo, R. A., Yost, P. R., Campbell, R. J., & Shea, G. P. (1993). Potency in groups: Articulating a construct. *British Journal of Psychology*, 32, 87-106.

Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In: J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hackman, J. R., Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academic Management Review*, 30, 269-287.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5<sup>a</sup> Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7<sup>a</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Hansen, G. & Wenerfelt, G. (1989). Determinants of firm performance: The relative impact of economic and organizational factors. *Strategic Management Journal*, 10 (3), 399-411.

Hasson, D., & Arnetz, B. B. (2005). Validation and findings comparing VAS vs. Likert scales for psychological measurements. *International Electronic Journal of Health Education*, 92, 178-192.

Haynes, S., Nelson, N. K., & Blaine, D. (1999). Psychometric issues in assessment research. In P. C. Kendall, J. N. Butcher, & G. Holmbeck (Eds.), *Handbook of research methods in clinical psychology* (pp. 125-154). New York: John Wiley & Sons.

Hernández-Nieto, R. A. (2002). *Contributions to statistical analysis*. Mérida: Universidad de Los Andes.

Hill, M. M., & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário* (2<sup>a</sup> ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. Boca Raton: Chapman & Hall.

Janssen, O., deVliert, E., & Veenstra, C. H. (1999). How task and person conflict shape the role of positive interdependence in management teams. *Journal of Management*, 25, 117-141.

Jehn, K. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-282.

Jehn, K. (1997a). The effect of value-based conflict on group performance and satisfaction: Can we be both productive and happy? In: C. de Dreu & E. van de Vliert (Eds.), *Optimizing Performance by Stimulating Conflict: Fundamental Issues for Groups and Organizations* (pp. 87-100). Thousand Oaks, CA: Sage.

Jehn, K. A., Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1999). Why

differences make a difference: A field study of diversity, conflict, and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44 (4), 741-763.

Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M. & Sapienza, H. J. (1995). Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making team: The role of procedural justice. *Academy of Management Journal*, 38(1), 60-84

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (9<sup>a</sup> ed.). New York: Mc Graw- Hill.

Kwon, H., & Trail, G. T. (2005). The feasibility of single-item measures in sport loyalty research. *Sport Management Review*, 8, 69-89.

Laino, A. S., & Rodriguez, M. V. (2004). *O diagnóstico da cultura organizacional através do modelo dos valores contrastantes: Um estudo de caso. XI SIMPEP*. São Paulo, Brasil.

Latapie, H. M., & Tran, V. N. (2007). Subculture formation, evolution and conflict between regional teams in virtual organizations. *The Business Review, Cambridge*, 7 (2), 189 – 193.

Lester, S. W., Meglino, B. M., & Korsgaard, M. A. (2002). The antecedents and consequences of group potency: A longitudinal investigation of newly formed work groups. *Academy of Management Journal*, 45 (2), 352-368.

Lira, E. M., Ripolli, P., Peiró, J. M., & Orengo, V. (2008). How do different types of intragroup conflict affect group potency in virtual compared with face-to-face teams? A longitudinal study. *Behaviour & Information Technology*, 27, 107-114.

Lok, P. & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subcultures, leadership styles, job satisfaction in organizational change and development. *Leadership and Organizational Development Journal*, 20 (7), 365-373.

Lok, P. & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16 (8), 594-613.

Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *The Journal of Management Development*, 23, 321-338.

Lok, P., Westwood, R., & Crawford, J. (2005). Perceptions of organizational subculture and their significance for organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 54 (4), 490-514.

Loo, R. (2002). A caveat on using single-item versus multiple-item scales. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (1), 68-85.

Lourenço, P. R. (2002). *Conceções e dimensões da eficácia grupal: Desempenho e níveis de desenvolvimento* (Dissertação de Doutoramento). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Lowenthal, K. M. (2001). *An introduction to psychological tests and scales*. Cornwall, UK: Psychology Press.

Martins, H. M. (2007) *The Promotion of Accreditation of Prior Learning Processes by Firms: It's Impact on the Worker-Organization Relationship*. Working paper of Erasmus Mundus Work, Organizational and Personnel Psychology (WOP-P) Master thesis. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Martins, H. M., Rebelo, T. & Tomás, I. (2011). Escala de compromisso organizacional - Afetivo, normativo e de continuidade (ECO-ANC). In C. Machado, M. Gonçalves, L. Almeida, & M. Simões (Eds.) *Instrumentos e Contextos de Avaliação Psicológica*, Vol. I (pp. 125-146). Coimbra: Almedina.

Mathieu, J., Maynard, T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34, 410-476.

McIntire, S. A. & Miller, L. A. (2000). *Foundations of Psychological Testing* (1ª Ed.). Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.

Meyer, J. P. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.

Meyer, J. P.; Stanley, D. J.; Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.

Miguez, J., & Lourenço, P. (2001, novembro). *Qual a contribuição da metáfora "equipa" para a abordagem da eficácia organizacional?*. Comunicação apresentada no IV Encontro Luso-Espanhol de Psicologia Social, Universidade Lusíada, Porto.

Moore, K. A., Halle, T. G., Vandivere, S., & Mariner, C. L. (2002). Scaling back survey scales: How short is too short?. *Sociological Methods & Research*, 30 (4), 530-567.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 77-86.

Netemeyer, R., Bearden, W., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures – Issues and applications*. London: Sage Publications.

Neves, J. (2000). *Clima Organizacional, Cultura Organizacional e Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editora RH.

Nichols, A. L., & Webster, G. D. (2013). The single-item need to belong scale. *Personality and Individual Differences*, 55 (2), 189-192.

Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3<sup>a</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2<sup>a</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.

Pelled, L. H., Eisenhardt, K. M., & Xin, K. R. (1999). Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance. *Administrative Science Quarterly*, 44, 1-28.

Pestana, M. H., & Gageiro, J. (2005). *Análise de dados para ciências sociais: A complementariedade de SPSS* (4<sup>a</sup> ed.). Lisboa: Sílabo

Peter, J. P. (1979). Reliability: A review of psychometric basis and recent marketing practices. *Journal of Marketing Research*, 16, 6-17.

Peter, J. P. (1981). Construct validity: A review of basic issues and marketing practices. *Journal of Marketing Research*, 18 (2), 133-45.

Peters, T. & Waterman, R. (1982). *In search of excellence*. NY: Harper and Row.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P., Lee, J-Y. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.

Porter, L. W., Crampton, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organisational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organisational Behavior and Human Performances*, 15, 86-98.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowaday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organisational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Quinn R. E., Rohrbaugh J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29, 363-377.

Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1991). The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact or organizational culture on quality of life. In R. Woodman, & W. Pasmore, *Research in organizational change and development* (pp. 115-142). London: Jai Press Inc.

Rebelo, T. (2006). *Orientação cultural para a aprendizagem nas organizações: Condicionantes e consequentes*. (Dissertação de Doutoramento). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Riketta, M. & Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 590-510.



Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14<sup>a</sup> ed.) Harlow: Pearson.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2010). *Organizational behavior* (1<sup>a</sup> ed.). New York, NY: Pearson Financial Times.

Robins, R. W., Hendin, H. M., & Trzesniewski, K. W. (2001). Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the Rosenberg Self-Esteem Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 151-161.

Roe, R., Gockel, C., & Meyer, B. (2012). Time and change in teams: Where we are and where we are moving. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21 (5) (pp. 629-656). London: Psychology Press.

Ross, R. (1989). Conflict. In R. Ross, & J. Ross (Eds.), *Small Groups in Organizational Settings* (pp. 139-178). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Rossiter, J. R. (2002). The C-OAR-SE procedure for scale development in marketing. *International Journal of Research in Marketing*, 19, 305-335.

Santos, G. (2013). *Desenvolvimento grupal: Uma abordagem com base na teoria dos Sistemas Dinâmicos Não-Lineares. Construção/adaptação e validação de conteúdo de técnicas de recolha de dados para o comprometimento, a satisfação, a liderança, a potência, a comunicação e o conflito.* (Tese de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Santos, G., Costa, T., Rebelo, T., Lourenço, P. R., & Dimas, I. (2013). Desenvolvimento grupal: *Uma abordagem com base na teoria dos sistemas dinâmicos não-lineares – Construção/adaptação e validação de instrumento de medida.* Comunicação no VIII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia.

Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 4 (2), 109-119.

Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Schweiger, D., Sandberg, W., & Ragan, J. (1986). Group approaches for improving strategic decision making: A comparative analysis of dialectical inquiry, devil's advocacy, and consensus approaches to strategic decision making. *Academy of Management Journal*, 32, 745-772.

Schweiger, D., Sandberg, W., & Rechner, P. (1989). Experiential effects of dialectical enquiry, devil's advocacy, and consensus approaches to strategic decision making. *Academy of Management Journal*, 32, 745-772.

Schwenk, C. & Cosier, R. (1993). Effects of consensus and devil's advocacy on strategic decision making. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 126-139.

Shamir, B., Kark, R. (2004). Single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 115-123.

Shea, G. P. & Guzzo, R. A. (1987a). Groups as human resources. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (pp. 323-356). Greenwich, CT: JAI Press.

Shea, G. P., & Guzzo, R. A. (1987). Group effectiveness: What really matters? *Sloan Management Review*, 28, 25-31.

Simons, T. L., & Peterson, R. S. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 102-111.

Singh, J. (2003). A reviewer's gold. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31. 331-336.

Spector, P. E. (1992). *Summated rating scale construction: An Introduction*. Newbury Park, CA: Sage.

Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Smith, P. C. (2002). Issues and strategies for reducing the length of self-reports scales. *Personnel Psychology*, 55, 167-193.

Stevens, J. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (5<sup>a</sup> ed.). Hillsdale, NJ.: Lawrence Erlbaum Associates.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5<sup>a</sup> Ed.). Boston: Pearson.

Tjosvold, D. (1998a). Cooperative and competitive goal approach to conflict: Accomplishments and challenges. *Applied Psychology: An International Review*, 47, 285-342.

van Muijen, J., Koopman, P., De Witte, K., De Cock, G., Susanj, Z., Lemoine, C., Bourantas, D.; Papalexandris, N.; Branyicski, I.; Spaltro, E.; Jesuino, J.; Neves, J.; Pitariu, H.; Konrad, E.; Peiró, J.; González-Romá, V.; Turnipseed, D. (1999). Organizational Culture: The FOCUS questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (4), 551-568.

Vandenberg, R. J., & Self, R. M. (1993). Assessing newcomers' changing commitments to the organization during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology*, 78, 557-568.

Wageman, R. (1999). The meaning of interdependence. In M. Turner (Ed.), *Groups at work: Advances in theory and research*. Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum.

Wanous, J. P. & Hudy, M. J. (2001). Single-item reliability: A replication and extension. *Organizational Research Methods*, 4 (4), 361-375.

Wanous, J. P. & Reichers, A. P. (1996). Estimating the reliability of a single-item measures. *Psychological Reports*, 78, 631-634.

Wanous, J. P., Reichers, A. P., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.

Wright, B. M., Barker, J. R., Cordery, J. L., & Maue, B. E. (2003). The ideal participative state: A prelude to work group effectiveness. *Journal of Business and Management*, 9, 171-188.

Yang, J., & Mossholder, K. W. (2004). Decoupling task and relationship conflict: The role of intragroup emotional processing. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 589-605.

Zammuto, R., & Krakower, J. (1991). Quantitative and qualitative

studies of organizational culture. In R. Woodman e W. Pasmore (Eds.), *Research in organizational change and development* (Vol 5, pp. 83–114). Greenwich, Connecticut: JAI Press.

## **Anexos**

Anexo 1 – Medidas de um só-item, de aplicação individual, sujeitas, ao estudo de fiabilidade temporal

Anexo 2 – Questionário utilizado nos estudos de validade convergente e nomonológica



## **Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação**

### **Universidade de Coimbra**

No âmbito do projecto de investigação "Desenvolvimento grupal: uma abordagem com base na teoria dos sistemas dinâmicos não lineares", encontramos-nos a desenvolver um estudo sobre o funcionamento e a dinâmica dos grupos. Para cumprir os objectivos a que nos propomos é imprescindível que se proceda à recolha de dados, junto de diversos grupos de trabalho/projecto.

Neste sentido, solicitamos a sua colaboração através do preenchimento do questionário que seguidamente apresentamos.

Não existem respostas certas ou erradas. Pedimos que reflecta cuidadosamente e responda a todas as questões de forma honesta, baseando-se exclusivamente no trabalho de grupo onde está inserido(a).

O presente estudo tem como fim exclusivo a investigação, pelo que as informações partilhadas neste instrumento são absolutamente confidenciais, garantindo-se o anonimato do respondente.

Agradecemos, desde já, a sua participação e o tempo que irá despender para responder a este questionário.

A equipa de investigação:

Professor Doutor Paulo Renato Lourenço

Professora Doutora Teresa Rebelo

Mestrando Gonçalo Santos

Mestrando Tiago Costa

Mestranda Rita Mendes

Mestrando Rui Vais

Mestranda Ornela Harris

O presente questionário insere-se num estudo sobre grupos de trabalho. As questões que se seguem têm como objectivo conhecer a sua opinião acerca do funcionamento do seu grupo de trabalho.

Todas as respostas que lhe solicitamos são rigorosamente anónimas e confidenciais. Responda sempre de acordo com o que pensa ou sente. Queremos saber a sua opinião, não existindo, por isso, respostas certas ou erradas. Leia com atenção as instruções que lhe são fornecidas, certificando-se que compreendeu correctamente o modo como deverá responder.

Sempre tendo em conta **os acontecimentos do último mês**, para cada questão, pense no que aconteceu habitualmente (e de um modo geral) na sua equipa de trabalho e não apenas naquilo que fez individualmente.

---

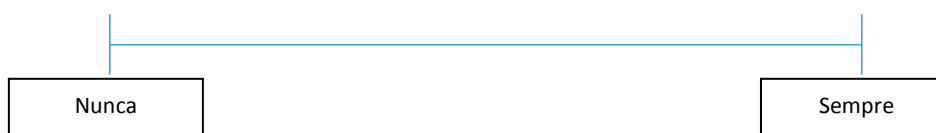
Assinale com um traço vertical, nas diferentes escalas gráficas, o ponto que mais se adequa ao que lhe é questionado em cada afirmação/questão. Tenha em atenção que cada ponto da escala gráfica representa uma resposta diferente; ou seja, uma maior ou menor proximidade com os polos traduz respostas diferenciadas.  **Pode assinalar os polos como resposta.**

### **Ao longo do último mês, na nossa equipa...**

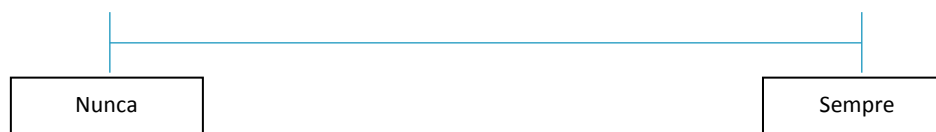
2. Expressámos livremente as nossas emoções e opiniões.



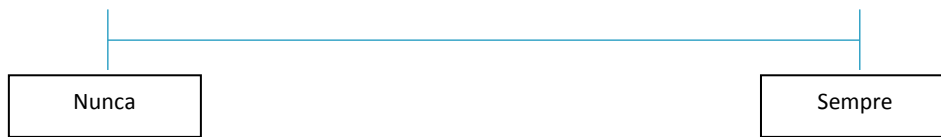
3. Existiu tensão devido a opiniões diferentes, quanto ao modo como o trabalho deve ser executado.



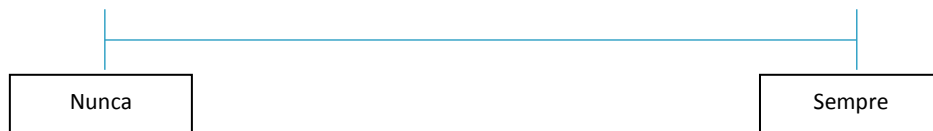
4. Existiu tensão relacionada com diferenças de valores e/ou personalidade.



5. Falámos uns com os outros de assuntos das nossas vidas pessoais e familiares.

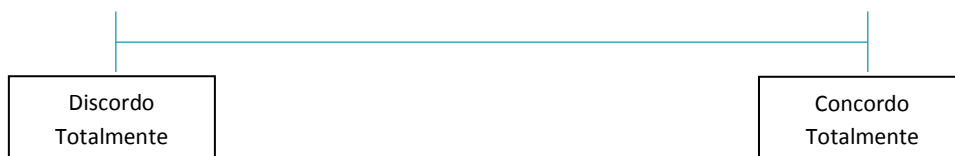


6. O “estado de espírito” de cada um dos elementos do grupo afectou os outros colegas e o modo como o trabalho foi desempenhado.

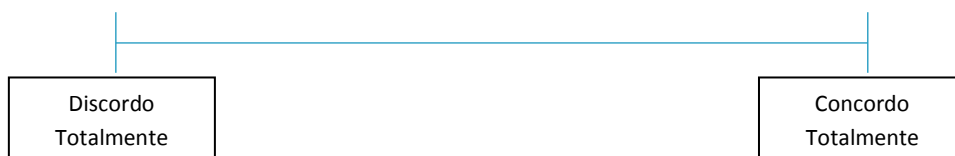


**Ao longo do último mês...**

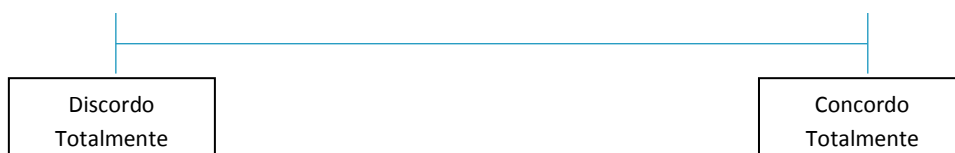
19. Mesmo que quisesse, não poderia abandonar este grupo.



20. Senti-me contente por fazer parte deste grupo, sentindo mesmo que este pode ser um bom grupo de trabalho para o resto do curso.



21. Senti que não seria correcto abandonar o grupo, mesmo que fosse vantajoso para mim.



---

Sexo: M  F

Idade: \_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_

Ano do curso: \_\_\_\_\_

**Obrigado pela colaboração!**





UNIVERSIDADE DE COIMBRA  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

No âmbito do projeto de investigação "Desenvolvimento grupal: uma abordagem com base na teoria dos sistemas dinâmicos não-lineares" encontramos-nos a desenvolver um estudo sobre o funcionamento e dinâmica dos grupos.

De forma a recolher os dados necessários solicitamos a sua colaboração através do preenchimento dos questionários que seguidamente apresentamos.

Para responder a este questionário por favor **escolha um dos seus grupos de trabalho atuais e responda a todas as questões de acordo com a sua experiência nesse grupo.**

Salientamos que não existem respostas certas ou erradas. Responda sempre de acordo com o que pensa ou sente. Pedimos que reflita cuidadosamente e responda a todas as questões de forma honesta, baseando-se exclusivamente no grupo de trabalho onde está inserido(a).

O presente estudo tem como fim exclusivo a investigação, pelo que as informações partilhadas neste instrumento são absolutamente confidenciais, garantindo-se o anonimato do respondente.

Informarmos ainda que este instrumento possui dois tipos de medida. Quando se deparar com as seguintes escalas é-lhe pedido que se situe num ponto da mesma, tendo para isso que fazer um traço vertical na linha apresentada:



Por sua vez, o outro tipo de medida solicita-lhe que faça um círculo à volta do grau em que concorda ou discorda com as afirmações/questões apresentadas. Por exemplo:

Dizemos uns aos outros o que achamos que deve ser dito.

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

Agradecemos, desde já, a sua participação e o tempo que irá despendar para responder a este questionário.

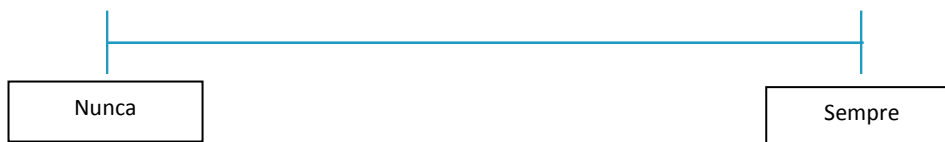
**A equipa de investigação:**

Professora Doutora Teresa Rebelo  
Professor Doutor Paulo Renato Lourenço  
Professora Doutora Isabel Dimas  
Mestrando Rui Vais

Assinale com um traço vertical, nas diferentes escalas gráficas, o ponto que mais se adequa ao que lhe é questionado em cada afirmação/question. Tenha em atenção que cada ponto da escala gráfica representa uma resposta diferente; ou seja, uma maior ou menor proximidade com os polos traduz respostas diferenciadas. **Pode assinalar os polos como resposta.**

### **Ao longo do último mês, no nosso grupo...**

1. Existiu tensão devido a opiniões diferentes, quanto ao modo como o trabalho deve ser executado.



2. Existiu tensão relacionada com diferenças de valores e/ou personalidade.



Em seguida encontrará pequenas descrições que podem ser próprias do seu grupo de trabalho. Em relação a cada uma deverá indicar o grau em que a mesma se aplica ao seu grupo, assinalando o círculo que está sob a palavra apropriada. Por favor tome em consideração **a opinião que tem do seu grupo como um todo**.

A sua resposta indica o grau em que tal descrição é **APROPRIADA** para descrever **o seu grupo de trabalho no último mês**. Para isso deverá escolher entre:

**de modo nenhum, raramente, um pouco, bastante, muito, muitíssimo**

| De modo nenhum | Raramente | Um pouco | Bastante | Muito | Muitíssimo |
|----------------|-----------|----------|----------|-------|------------|
| 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |

|   | De modo nenhum | Raramente | Um pouco | Bastante | Muito | Muitíssimo |
|---|----------------|-----------|----------|----------|-------|------------|
| 1. assumir riscos                         | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 2. compreensão mútua                      | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 3. objetivos claros                       | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 4. unidade de comando                     | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 5. obediência às normas                   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 6. ênfase na realização da tarefa         | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 7. comunicação/ contato informais         | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 8. auto-responsabilização pelo desempenho | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 9. regras formalmente impostas            | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 10. abertura à crítica                    | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 11. padrões elevados de desempenho        | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 12. cumprimento das regras                | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |

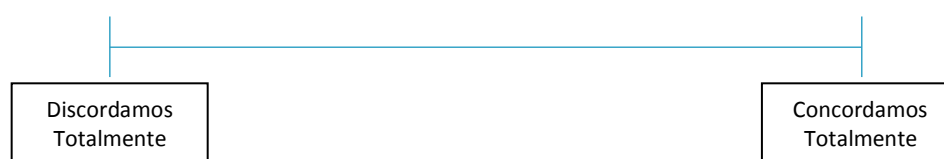
|   | De modo nenhum | Raramente | Um pouco | Bastante | Muito | Muitíssimo |
|---|----------------|-----------|----------|----------|-------|------------|
| 13. trabalho recompensado   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 14. na vanguarda da nova tecnologia                                 | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 15. procedimentos estabelecidos                                     | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 16. aceitação do erro   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 17. flexibilidade   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 18. formalização  | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 19. apoio aos colegas   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 20. adesão às normas  | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 21. confiança mútua   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 22. eficiência  | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 23. avaliação do desempenho   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 24. controle pelos procedimentos                                    | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 25. apoio na resolução dos problemas de trabalho                    | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 26. harmonia interpessoal   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 27. rigidez   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 28. ambiente agradável de trabalho                                  | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 29. apoio na resolução de problemas não relacionados com o trabalho | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 30. abertura a novas ideias   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |

|                                | De modo nenhum | Raramente | Um pouco | Bastante | Muito | Muitíssimo |
|--------------------------------|----------------|-----------|----------|----------|-------|------------|
| 31. funções claras e definidas | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 32. procura de novos mercados  | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 33. clima familiar             | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 34. pioneirismo                | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |
| 35. respeito pela autoridade   | 1              | 2         | 3        | 4        | 5     | 6          |

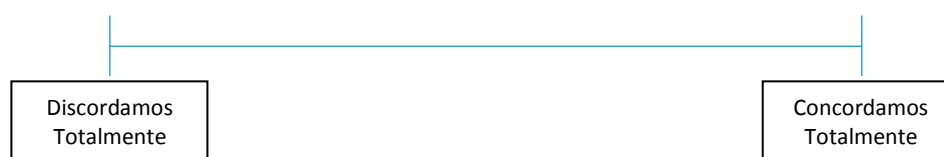
**Assinale com um traço vertical**, nas diferentes escalas gráficas, o ponto que mais se adequa ao que lhe é questionado em cada afirmação/questão. Tenha em atenção que cada ponto da escala gráfica representa uma resposta diferente; ou seja, uma maior ou menor proximidade com os polos traduz respostas diferenciadas. **Pode assinalar os polos como resposta.**

Sempre tendo em conta **os acontecimentos do último mês e o mesmo grupo de trabalho** responda, por favor, às seguintes questões.

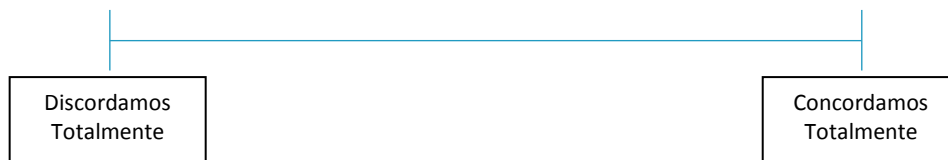
1. Acreditamos que seremos capazes de atingir os objetivos propostos.



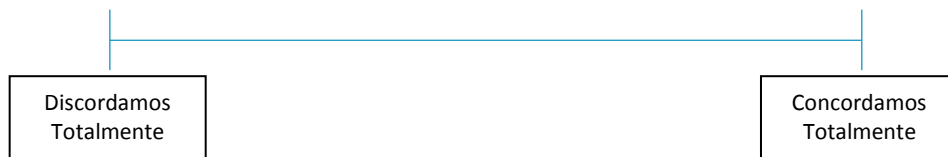
2. Confiamos que seremos capazes de ultrapassar os vários problemas relacionais que possam surgir.



3. Acreditamos que temos o que é preciso para ajudar o grupo a alcançar os objetivos.



4. Acreditamos que somos capazes de estabelecer boas relações entre nós.



**ECO – ANS** (Martins, Rebelo & Tomás, 2011)

De seguida serão apresentadas algumas afirmações relativas ao seu grupo. Por favor **tenha em conta o último mês**. Numa escala de 1 – Discordo completamente a 7 – Concordo completamente refira o grau em que concorda ou discorda com as afirmações. Em que:

| Discordo completamente | Discordo moderadamente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo moderadamente | Concordo completamente |
|------------------------|------------------------|----------|---------------------------|----------|------------------------|------------------------|
| 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |

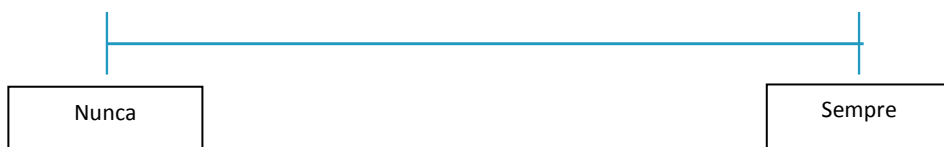
|  | Discordo completamente | Discordo moderadamente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo moderadamente | Concordo completamente |
|--|------------------------|------------------------|----------|---------------------------|----------|------------------------|------------------------|
| 1. O meu grupo tem muito significado para mim                          | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 2. Não tenho um grande sentimento de pertença para com este grupo      | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 3. Gostaria muito de desenvolver o resto da minha carreira neste grupo | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |

|   | Discordo completamente | Discordo moderadamente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo moderadamente | Concordo completamente |
|---|------------------------|------------------------|----------|---------------------------|----------|------------------------|------------------------|
| 4. Mesmo sendo vantajoso para mim, não acho que fosse correto deixar o meu grupo agora  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 5. Não deixaria o meu grupo neste momento porque me sinto obrigado/a para com as pessoas que nele trabalham   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 6. Sinto mesmo os problemas deste grupo como meus   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 7. Uma das poucas consequências negativas de deixar este grupo seria a falta de alternativas disponíveis  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 8. Uma das maiores razões para eu continuar a trabalhar neste grupo é que sair iria requer um sacrifício pessoal muito considerável (outro grupo poderia não oferecer todos os benefícios que tenho aqui) | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 9. Não me sinto ligado/a a este grupo   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 10. Devo muito a este grupo   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 11. Este grupo merece a minha lealdade  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 12. Não sinto qualquer obrigação de permanecer com o meu grupo atual  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 13. Seria muito difícil deixar este grupo agora, mesmo que eu quisesse  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 14. Sinto que tenho muito poucas opções para considerar sair deste grupo  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 15. Se já não tivesse dado tanto de mim a este grupo, consideraria trabalhar noutro grupo   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 16. Não me sinto como fazendo “parte da família” neste grupo  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 17. Sentir-me-ia culpado/a se deixasse o meu grupo agora  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 18. Neste momento, permanecer no meu grupo é uma questão de tanto de necessidade, como de vontade   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| 19. Demasiadas coisas na minha vida seriam “abaladas” se eu decidisse sair do meu grupo agora   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |

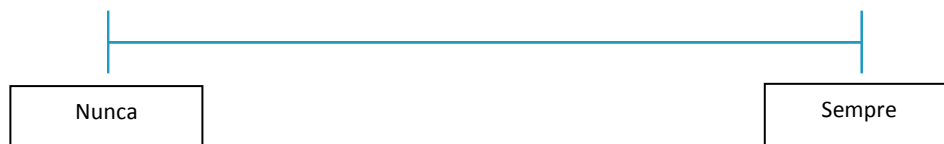
**Assinale com um traço vertical**, nas diferentes escalas gráficas, o ponto que mais se adequa ao que lhe é questionado em cada afirmação/question. Tenha em atenção que cada ponto da escala gráfica representa uma resposta diferente; ou seja, uma maior ou menor proximidade com os polos traduz respostas diferenciadas. **Pode assinalar os polos como resposta.**

**Ao longo do último mês, no nosso grupo...**

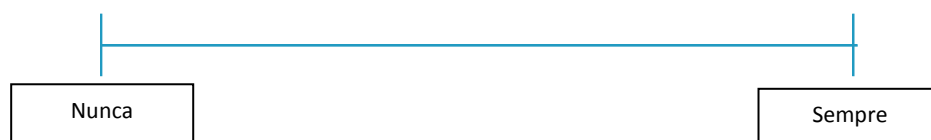
1. Expressámos livremente as nossas emoções e opiniões.



2. Falámos uns com os outros de assuntos das nossas vidas pessoais e familiares.



3. O “estado de espírito” de cada um dos elementos do grupo afetou os outros colegas e o modo como o trabalho foi desempenhado.





O presente questionário está dividido em duas partes. **Responda tendo sempre em conta as situações vividas ao longo do último mês.**

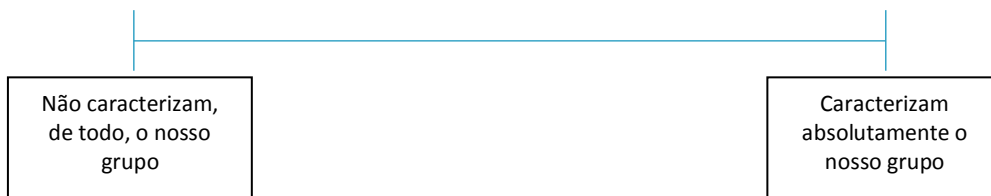
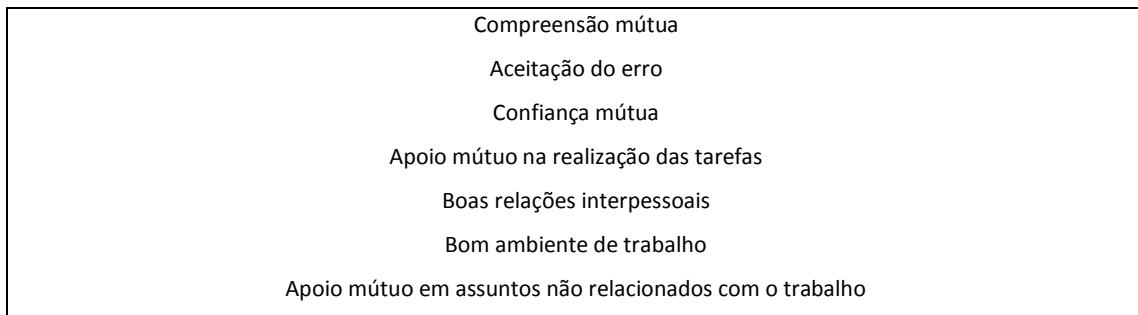
As questões do presente questionário dizem respeito a algumas situações que podem emergir na vida de um grupo. **Assinale com um círculo o número que corresponde à frequência com que cada situação ocorre no seu grupo**, sabendo que o número 1 significa que nunca acontece e o número 7 que acontece sempre. Os números compreendidos entre estes extremos indicam graus intermédios de frequência.

| Nunca acontece | Acontece muito pouco | Acontecer pouco | Acontece algumas vezes | Acontece bastante vezes | Acontece muitas vezes | Acontece sempre |
|----------------|----------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------|
| 1              | 2                    | 3               | 4                      | 5                       | 6                     | 7               |

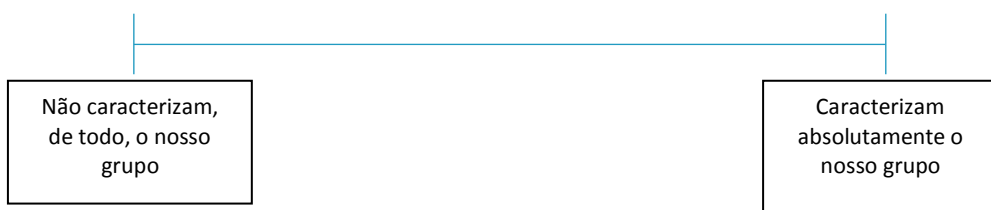
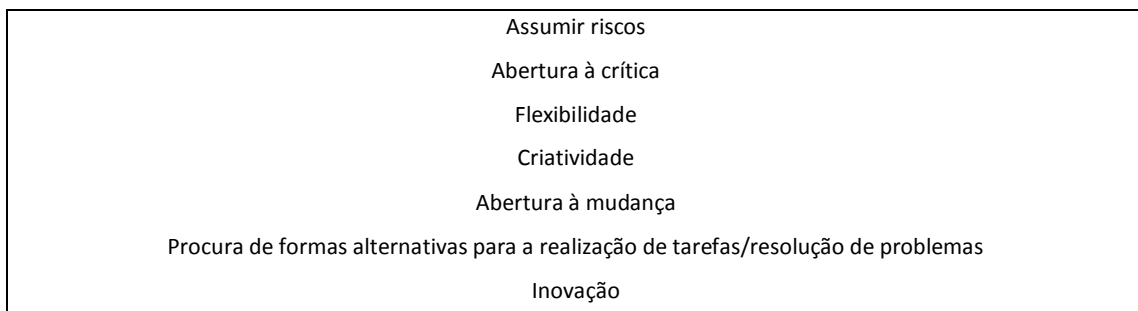
|   | Nunca acontece | Acontece muito pouco | Acontece pouco | Acontece algumas vezes | Acontece bastantes vezes | Acontece muitas vezes | Acontece sempre |
|---|----------------|----------------------|----------------|------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------|
| 1. manifestação de divergências pessoais entre os membros do grupo  | 1              | 2                    | 3              | 4                      | 5                        | 6                     | 7               |
| 2. divergências no que diz respeito à distribuição do trabalho e da responsabilidade                      | 1              | 2                    | 3              | 4                      | 5                        | 6                     | 7               |
| 3. divergências entre os membros do grupo associadas a diferenças de personalidade                        | 1              | 2                    | 3              | 4                      | 5                        | 6                     | 7               |
| 4. manifestação de diferenças entre os membros do grupo relativamente a valores e atitudes perante a vida | 1              | 2                    | 3              | 4                      | 5                        | 6                     | 7               |
| 5. opiniões diferentes quanto à forma como o trabalho deve ser executado                                  | 1              | 2                    | 3              | 4                      | 5                        | 6                     | 7               |
| 6. divergências quanto ao conteúdo das decisões tomadas   | 1              | 2                    | 3              | 4                      | 5                        | 6                     | 7               |
| 7. ideias diferentes relativamente às regras e aos objetivos do grupo                                     | 1              | 2                    | 3              | 4                      | 5                        | 6                     | 7               |
| 8. divergências relativas ao papel que cada membro desempenha na realização das tarefas                   | 1              | 2                    | 3              | 4                      | 5                        | 6                     | 7               |
| 9. emergência de diferenças na forma como cada membro do grupo se relaciona com os outros                 | 1              | 2                    | 3              | 4                      | 5                        | 6                     | 7               |

Apresentamos, de seguida, alguns blocos de expressões que podem caracterizar um grupo de trabalho. Para cada conjunto de expressões, pedimos que **assinale, com um traço vertical**, nas diferentes escalas gráficas, o ponto que melhor descreve o vosso grupo.

1. **Ao longo do último mês**, o nosso grupo caracterizou-se por:

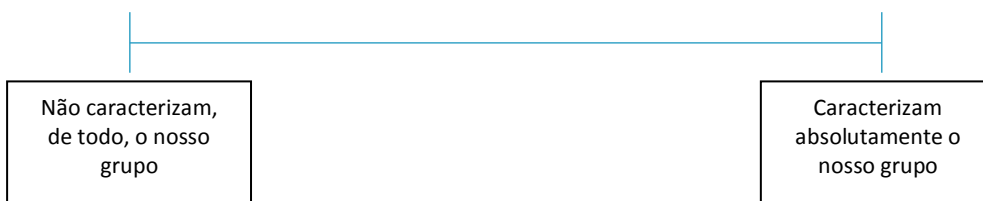


2. **Ao longo do último mês**, o nosso grupo caracterizou-se por:



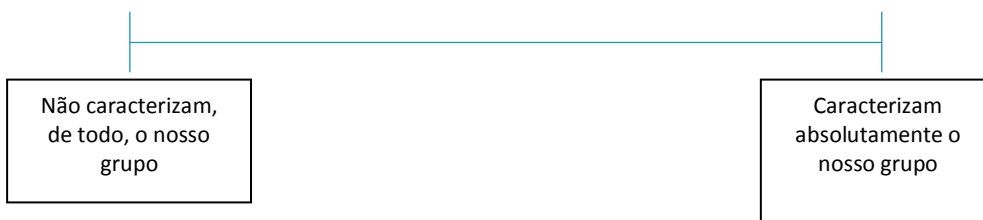
3. Ao longo do último mês, o nosso grupo caracterizou-se por:

Cumprimento das normas/regras estabelecidas  
Procedimentos de trabalho bem definidos  
Adesão às normas estabelecidas  
Respeito pelas orientações dadas superiormente  
Resistência à mudança



4. Ao longo do último mês, o nosso grupo caracterizou-se por:

Objetivos bem definidos  
Orientação para as tarefas  
Responsabilização de cada membro pelo seu desempenho  
Valorização de um elevado padrão de desempenho  
Procura de uma avaliação muito positiva  
Eficiência



Para cada questão, **pense no que acontece habitualmente (e de um modo geral) no seu grupo de trabalho e não apenas naquilo que faz individualmente.** Por exemplo, se responder **7 (sempre)** está a querer dizer que a situação descrita na afirmação **acontece sempre no grupo em que trabalha** e se a sua resposta for **1 (nunca)** afirma que tal situação **nunca acontece no grupo em que trabalha.**

**Ao longo do último mês, no meu grupo de trabalho...**

[coloque um círculo à volta do número que corresponde à sua resposta]

**... o relacionamento que temos influencia o nosso rendimento no trabalho.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... conversa-se acerca do modo como nos estamos a sentir.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... a nossa interação é marcada por «emoções fortes».**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... fazemos questão de deixar claro o que pensamos acerca uns dos outros.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... o nosso convívio revela uma forte «carga emocional».**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... o que acontece na vida pessoal de cada um de nós parece afetar o modo como trabalhamos.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... fala-se de assuntos das nossas vidas pessoais e familiares.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... quando o trabalho não corre como o previsto, a forma como nos relacionamos muda.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... fora do trabalho, mostramos continuar a lembrar-nos uns dos outros.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... dizemos uns aos outros o que achamos que deve ser dito.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... deixamo-nos influenciar pelo modo como os outros estão a sentir-se.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... percebe-se que o nosso trabalho em conjunto é sentido como emocionante.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... mostramos aquilo que somos verdadeiramente.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... o ambiente que se vive no grupo depende do modo como nos estamos a sentir.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... deixamo-nos «levar pelas emoções».**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... o rendimento que temos no trabalho é influenciado pelo humor e disposição dos seus elementos.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... vê-se que nos conhecemos muito bem.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... mostramos estar ligados uns aos outros por laços afetivos**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... há interesse em saber o que acontece na vida uns dos outros.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... temos um relacionamento próximo e familiar uns com os outros.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... estamos à vontade uns com os outros para agir como achamos que devemos agir.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... deixamos transparecer para os outros a opinião que temos deles.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... é partilhada informação de natureza pessoal.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... aquilo que se diz e se faz parece afetar os outros elementos do grupo.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

**... dizemos aos outros o que pensamos, mesmo quando temos opiniões diferentes.**

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

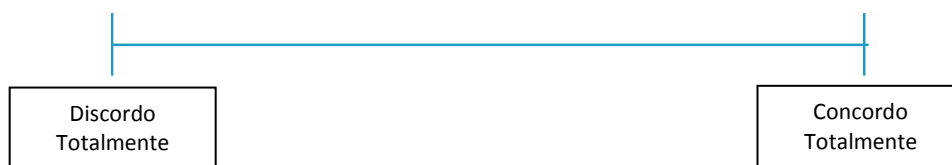
... falamos uns com os outros acerca dos nossos sentimentos.

|          |             |              |               |              |              |          |
|----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>     | <b>4</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b> |
| Nunca    | Quase nunca | Poucas vezes | Algumas vezes | Muitas vezes | Quase sempre | Sempre   |

Assinale agora nas diferentes escalas gráficas, com um traço vertical, o ponto que mais se adequa ao que lhe é questionado em cada afirmação/questão. Tenha em atenção que cada ponto da escala gráfica representa uma resposta diferente; ou seja, uma maior ou menor proximidade com os polos traduz respostas diferenciadas. **Pode assinalar os polos como resposta.**

### Ao longo do último mês...

1. Mesmo que quisesse, não poderia abandonar este grupo.



2. Senti-me contente por fazer parte deste grupo, sentindo mesmo que este pode ser um bom grupo de trabalho para o resto do curso.



3. Senti que não seria correcto abandonar o grupo, mesmo que fosse vantajoso para mim.



Serão apresentadas de seguida algumas afirmações acerca do seu grupo de trabalho. **Para responder às mesmas pense sobre o que membros do seu grupo acreditam e marque o número que melhor reflecte a sua opinião.**

| Discordo completamente | Discordo moderadamente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo moderadamente | Concordo completamente |
|------------------------|------------------------|----------|---------------------------|----------|------------------------|------------------------|
| 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |

Tendo como referência o último mês,

Os membros do meu grupo acreditam que ...

|  | Discordo completamente | Discordo moderadamente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo moderadamente | Concordo completamente |
|--|------------------------|------------------------|----------|---------------------------|----------|------------------------|------------------------|
| ... possuem competência para realizar as suas tarefas  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... há um bom relacionamento social entre si   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... existe cooperação entre eles   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... conseguem executar com sucesso todas as suas tarefas                                     | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... podem contar com a ajuda uns dos outros quando necessário                                | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... são capazes de alcançar as suas metas de trabalho  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... existe integração entre eles   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... possuem potencial técnico para obter bons resultados                                     | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... conseguem superar as suas metas de trabalho  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... existe confiança nas relações sociais estabelecidas entre eles no trabalho               | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... são capazes de superar resultados obtidos anteriormente                                  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... o trabalho do grupo será reconhecido pelos seus "clientes" (por exemplo, os professores) | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |



|   | Discordo completamente | Discordo moderadamente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo moderadamente | Concordo completamente |
|---|------------------------|------------------------|----------|---------------------------|----------|------------------------|------------------------|
| ... o seu desempenho merece ser valorizado por quem avalia o grupo              | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... existe harmonia nas relações sociais estabelecidas entre eles               | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... são capazes de superar os desafios técnicos existentes no seu trabalho      | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... existe amizade entre eles   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... podem confiar na sua capacidade para realizar o trabalho                    | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... são capazes de resolver qualquer problema de trabalho com o qual se deparem | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... serão conhecidos como um grupo de trabalho competente entre os demais       | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... são capazes de realizar muitas tarefas quando trabalham intensamente        | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... podem ser muito produtivos  | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... não existem tarefas demasiado difíceis de realizar pelos membros do grupo   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... são competentes para realizar trabalhos de alta qualidade                   | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |
| ... podem exercer muita influência na sua área de estudo                        | 1                      | 2                      | 3        | 4                         | 5        | 6                      | 7                      |

Sexo: M  F

Idade: \_\_\_\_\_

Curso: \_\_\_\_\_

Ano do curso: \_\_\_\_\_

Universidade: \_\_\_\_\_

Faculdade: \_\_\_\_\_

**Obrigado pela colaboração!**