



UC/EPCE—2018

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**O papel mediador do envolvimento no trabalho de
equipa na relação entre a confiança e a viabilidade
grupal em equipas com algum grau de virtualidade**

Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do
Trabalho sob a orientação dos Doutores Paulo Renato Lourenço e
Isabel Dórdio Dimas

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau virtualidade

A presente dissertação teve como objetivo analisar o papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança grupal e a viabilidade grupal, em contextos de equipas com algum grau de virtualidade. De forma a alcançar o objetivo acima mencionado foi realizado um estudo empírico, de natureza transversal, incidindo sobre 57 equipas de trabalho de organizações portuguesas de diversos setores de atividade. Recorrendo ao inquérito por questionário como método de recolha de informação, os dados foram analisados, ao nível grupal.

Os resultados relativos às hipóteses testadas revelaram uma relação positiva e estatisticamente significativa entre a confiança grupal (afetiva e cognitiva) e o envolvimento no trabalho de equipa, bem como valores próximos da significância estatística (marginalmente significativos) no que diz respeito à relação entre a confiança afetiva e a viabilidade grupal. A hipótese de mediação não foi suportada. Os resultados reforçam a literatura que alerta para a relevância da confiança grupal como uma variável importante para aumentar o envolvimento no trabalho de equipa e sugerem que a mesma (nomeadamente a confiança afetiva) pode constituir uma variável a não negligenciar na promoção da viabilidade grupal.

Palavras chave: Confiança grupal, envolvimento no trabalho de equipa, viabilidade grupal e grau de virtualidade.

The mediating role the team work engagement in the relationship between group trust and group viability in teams with some degree of virtuality

The present dissertation had the objective of analysing the mediating role of team work engagement in the relationship between group trust and group viability in teams with some degree of virtuality. To reach the objective a cross-sectional empirical study with 57 portuguese teams of different organizations was conducted. For gathering information the questionnaire survey was used and the data was analysed at a group level.

The results revealed a positive relationship between group trust (affective and cognitive) and team work engagement. In addition, the relationship between affective trust and group viability showed values near the statistical significance (marginally significant). The hypothesis of mediation was not supported. These results reinforce the literature that considers the relevance of group trust as a key variable for team work engagement and suggests that team trust (namely the affective trust) may constitutes a variable to not neglect in the promotion of group viability.

Key Words: Group trust, team work engagement, group viability; virtuality.

Agradecimentos

Aos meus pais, por terem estado sempre presentes e serem um modelo e exemplo de que muito me orgulho, e que tornaram possível esta oportunidade de aprendizagem e crescimento. Um especial obrigado à minha mãe por sempre ter acreditado em mim e nunca me ter deixado desistir.

À minha madrinha de faculdade, por todo o apoio, força e coragem dado nesta fase e ao longo destes últimos 5 anos.

À Mariana Sousa e à Liliana Bastos por me fazerem sempre acreditar mais em mim e a nunca desistir mesmo quando tudo parecia estar a correr mal, por todas as mensagens e telefonemas trocados durante todo este processo.

Ao melhor que Coimbra me deu: Anna Santos, Beatriz Ribau, Inês Silva e Mónica Torres e todos aqueles que, sem preciso nomear, passaram pelo meu coração e sei que vão estar sempre comigo. À Lúcia Silva, que me fez acreditar mais em mim e me fez ver sempre o lado positivo de tudo.

Ao meu orientador, Professor Doutor Paulo Renato Lourenço, por todo o conhecimento, exigência, rigor e orientação. Sem a sua disponibilidade e dedicação este projeto não seria possível. Obrigada, também, por ter contribuído não só para o meu crescimento profissional, mas também pessoal.

Às Professoras Doutoradas Isabel Dimas e Teresa Rebelo, pela boa energia, motivação, conhecimento e contributo científico.

A todos os meus amigos de sempre e para sempre, que me ajudaram a atingir este objetivo.

A todas as organizações que aceitaram colaborar no nosso projeto, obrigada pela disponibilidade.

A todos quantos, de uma forma ou de outra permitiram a concretização deste projeto, o meu muito obrigada.

Índice

Introdução	1
I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura)	4
1. Grau de virtualidade	4
2. Confiança Grupal.....	6
3. Envolvimento no trabalho de equipa	10
4. Viabilidade grupal	12
5. <i>O papel do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal</i>	14
II – Objectivos	15
III – Metodologia	16
IV - Resultados	24
V - Discussão	26
VI – Conclusões, limitações e pistas para futuras investigações ..	27
Bibliografia	30
Anexos	39
Anexo 1: Carta de Apresentação.....	40
Anexo 2: Projeto de investigação VITEM	43
Anexo 3: Questionário dos Líderes.....	48
Anexo 4: Questionário dos Membros.....	52

Introdução

Com a crescente complexidade das organizações e seus contextos, surgiu a necessidade de se adotarem novas formas de organização e gestão de trabalho. O desenho organizacional baseado em equipas/grupos¹, em vez do trabalho individual, salientando que os indivíduos são mais produtivos e estão mais motivados quando trabalham em equipa (e.g., Shepperd, 1993; Weber & Hertel, 2007) constitui uma das formas mais frequente.

Habitualmente as equipas de trabalho tendem a ter algum nível de interdependência e trabalham num contexto organizacional, influenciando assim o seu funcionamento (Mathieu, Maynard, Rapp, & Gilson, 2008). Constituindo, assim, conjuntos interdependentes de indivíduos que partilham a responsabilidade de obter resultados específicos para as organizações em que trabalham (Hackman, 1998; Hackman, Wageman, Ruddy, & Ray, 2000; Sundstrom, Meuse, & Futrell, 1990), podem ser definidas como um conjunto de indivíduos (três, no mínimo) que se percebem e são percebidos por outros como grupo, e interagem entre si regularmente, de uma forma interdependente, para alcançar objetivos comuns (Lourenço, Dimas, & Rebelo, 2014).

Um dos objetivos das equipas de trabalho é a partilha de conhecimento entre os membros, a qual permitirá que o grupo consiga dar respostas mais rápidas, inovadoras e flexíveis perante os problemas que possam surgir, possibilitando, também, que os seus membros apreendam novas competências e experiências, de forma a promoverem o desempenho e a satisfação grupais (Rico, de la Hera, & Taberner, 2011).

Nas equipas de trabalho é importante que os membros consigam aprender uns com os outros, ou seja, saibam transmitir as informações, e sejam capazes de arranjar estratégias, de modo a resolverem de forma rápida e eficaz problemas ou desafios que possam surgir (Mintrop & Charles, 2016).

Os estudos efectuados no domínio dos grupos de trabalho têm sido sobretudo realizados em contextos de equipas presenciais, face a face ou “tradicional”. No entanto, cada vez mais, o avanço das tecnologias de informação e comunicação permite que os membros das equipas trabalhem geograficamente dispersos, recorrendo aos meios de comunicação virtuais para comunicarem e para atingirem os seus objetivos (Kirkman, Rosen, Tesluk, & Gibson, 2004). Deste modo, é cada vez mais relevante aprofundarmos o conhecimento sobre estas equipas de trabalho, que possuem como uma das suas características a virtualidade. Apesar de não existir um consenso acerca dos critérios para definir virtualidade, a literatura dominante acentua a ideia de que a virtualidade é uma questão de grau e que todas as

¹ Em linha com Lourenço (2002) e também, Mathieu, Hollenbeck, Van Knippenberg e Ilgen (2017) os termos equipas e grupos serão utilizados no presente trabalho, de forma indiferenciada.

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

equipas podem ser descritas quanto ao grau de virtualidade com base num *continuum* cujos extremos são a total ausência de virtualidade (que corresponde a grupos presenciais, “tradicionais”) e a total virtualidade (Cohen & Gibson, 2003; Kirkman & Mathieu, 2005).

Hoje em dia, quase todos os grupos de trabalho utilizam ferramentas tecnológicas, aumentando o nível de virtualidade à medida que o grau de dependência da comunicação *online* cresce (Cohen & Gibson, 2003). No entanto, as equipas virtuais, ou seja, os grupos totalmente virtuais ou com algum grau de virtualidade², não trabalham todas da mesma forma. Por exemplo, umas trabalham geograficamente dispersas, outras trabalham em horários diferentes, partilhando a informação através de *emails*, videoconferências, grupos internos *online*, entre outros (Lira, Ripoll, Peiró, & Zornoza, 2013). A diversidade é, pois, elevada e constituirá, sem dúvida, um dos fatores que contribui para a dificuldade de operacionalização e medida do grau de virtualidade e para a ausência de consenso na literatura a este respeito.

De acordo com Shin (2005), o grau de virtualidade pode depender do nível de dispersão em que a equipa trabalha. No entanto, hoje em dia quase todos os grupos de trabalho utilizam ferramentas tecnológicas, aumentando o nível de virtualidade à medida que o grau de utilização da comunicação *online* cresce. Hoje em dia existem equipas que são altamente virtuais e outras que têm um nível de virtualidade mais baixo, sendo que o nível de complexidade que cada equipa enfrenta e que influencia o grau de virtualidade pode ser afetado pelas dimensões espacial, temporal, cultural e organizacional.

Qualquer que seja o tipo de equipas, a literatura tende a suportar que entre outras variáveis, a confiança grupal e o envolvimento no trabalho em equipa, constituem aspetos significativos no funcionamento e resultados da equipa, particularmente na sua viabilidade, isto é, no facto de as equipas permanecerem, como equipa, ao longo do tempo (Acosta, Salanova, & Llorens, 2012; Chughtai & Buckley, 2013; Druskat & Pescosolido, n.d.). Os estudos realizados em torno destas variáveis são, contudo, maioritariamente concentrados em equipas presenciais, tradicionais, razão pela qual assume relevância explorar as relações entre as variáveis referidas no contexto de equipas com algum grau de virtualidade. No presente trabalho procuraremos contribuir para aprofundar o conhecimento nesse domínio. Assim, de uma forma particular, o presente trabalho tem como objetivo analisar o papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança grupal e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade.

Com base numa abordagem que assenta numa perspetiva sistémica de tipo IMOI³ (*input*, mediador, *output* e *input*) (Ilgen, Hollenbeck, Johnson, &

² Na linha dos autores (Bell & Kozlowski, 2002; Kirkman et al., 2004; Mesmer-Magnus, DeChurch, Jimenez-Rodriguez, Wildman, & Shuffler, 2011) que consideram a virtualidade como um grau, no presente trabalho a utilização da designação equipa virtual remete para equipas que apresentam algum grau de virtualidade e não somente para as que são totalmente virtuais.

³ Embora o modelo geral de tipo I-P-O (*input*, processos, *output*) constituísse o papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

Jundt, 2005), no presente trabalho a confiança grupal será a variável *input*; o envolvimento no trabalho de equipa a variável mediadora e a viabilidade grupal como variável de *output*.

A confiança grupal é um construto complexo relativamente ao qual é possível encontrar diferentes perspetivas. Há autores que concebem a confiança como um construto unidimensional (e.g., McAllister, 1995), na medida em que consideram que a confiança e a desconfiança se opõem num *continuum*. No contexto dessa abordagem, McAllister (1995) propõe que a confiança é composta por dois componentes: a confiança de bases cognitiva e de base afetiva. Por sua vez, outros concebem a confiança como bidimensional (e.g., Lewicki, McAllister, & Bies, 1998), sendo que, neste caso, é possível demonstrar confiança e desconfiança em alguém, tendo em conta diferentes domínios e circunstâncias. No presente trabalho, adotaremos a perspetiva unidimensional de McAllister, adaptada ao nível grupal por Grichanick (2014). Assim, à semelhança de autores como Dirks e Ferrin (2002), McAllister (1995) e Webber (2008) iremos diferenciar dois componentes da confiança: o afetivo e o cognitivo.

Relativamente à variável mediadora, o envolvimento no trabalho tem sido estudado mais a nível individual do que grupal, no entanto, no presente trabalho iremos incidir, tal como acontece para os outros construtos em análise, no nível grupal (Costa, Passos, & Barata, 2014a). Na linha de Salanova, Llorens, Martinez e Schafeli (2003), definimos envolvimento no trabalho de equipa como um estado de espírito positivo, satisfatório e relacionado com o trabalho, caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção da equipa. Deste modo, existe envolvimento no trabalho de equipa quando os membros partilham esse estado de espírito e têm percepções idênticas acerca dos aspetos referidos (Costa et al., 2014a).

A viabilidade grupal constitui um critério da eficácia grupal (Rousseau & Aubé, 2010) e tende a ser definida como a satisfação, a participação e a vontade dos membros para continuarem a trabalhar juntos (Sundstrom et al., 1900). A definição que iremos seguir é a apresentada por Rousseau e Aubé (2010) e que se refere à capacidade de os membros lidarem com questões que podem prejudicar o bom funcionamento da equipa, ou seja, a estabilidade da mesma (Barrick, Stewart, Neubert, & Mount, 1998). Segundo Aubé e Rousseau (2005) quando a viabilidade grupal é elevada, os membros demonstram capacidades de adaptação à mudança ao longo do tempo, quer ela seja interna ou externa.

Contribuir para reforçar o conhecimento acerca das relações entre as variáveis em estudo, no contexto de equipas com algum grau de virtualidade,

igualmente, uma alternativa para enquadrarmos a presente investigação, o facto de estudarmos a confiança grupal e o envolvimento no trabalho de equipa enquanto estados emergentes contribui para nos colocarmos no contexto deste tipo de modelos. No entanto, devido a natureza transversal da presente investigação, temos consciência que não iremos explorar todas as potencialidades desta abordagem.

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

constitui, assim, o principal objetivo deste trabalho.

A presente dissertação encontra-se dividida em duas partes. A primeira parte diz respeito ao enquadramento, onde será apresentada a base teórica dos construtos da investigação realizada – confiança grupal, envolvimento no trabalho de equipa e viabilidade grupal, centrado-nos também na relação que as mesmas estabelecem entre si. Na segunda parte, que diz respeito ao estudo empírico, iremos explicitar os objetivos e as hipóteses de investigação; a caracterização da amostra e os instrumentos de medida utilizados; e, por último, a análise dos resultados. Concluiremos com uma discussão dos principais resultados, com a explicitação de algumas das limitações do estudo e, também, com a apresentação de pistas para futuras investigações.

I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura)

1. Grau de virtualidade

Hoje em dia as organizações optam cada vez mais por estruturar o trabalho em equipas, a fim de conseguirem responder de forma mais rápida e eficaz aos problemas complexos e à resolução dos mesmos. Atualmente a maior parte das equipas de trabalho tem algum grau de virtualidade, ou seja, trabalha de alguma forma virtualmente, comunicando com base em tecnologia (Lipsinger, 2010), facto que terá contribuído para autores como Mesmer-Magnus et al. (2011), destacarem que o grau de virtualidade constitui um dos aspectos importantes no trabalho em equipa.

As equipas virtuais ou com algum grau de virtualidade surgem, em grande parte, devido à descentralização das organizações e à globalização que conduzem a que a partilha de informação ocorra através de meios eletrónicos, por exemplo, videoconferências e *emails* (Hertel, Geister, & Konradt, 2005).

Apesar de as definições darem, por vezes, a entender que ao se trabalhar virtualmente, os membros não têm qualquer contacto pessoal presencial, nem sempre isso acontece (Hertel et al., 2005). Com efeito, de acordo com Hertel et al. (2005) as equipas virtuais são normalmente concebidas como equipas constituídas por três ou mais pessoas, que colaboram de forma interativa, com objetivos comuns (que devem alcançar), sendo que pelo menos um dos membros da equipa trabalha num local diferente ou noutra organização ou simplesmente não tem o mesmo horário de trabalho que os restantes. Nestas condições, para que a informação/comunicação seja eficaz e atualizada, a equipa utiliza meios de comunicação como *email*, telefone, videoconferência, entre outros. Na mesma linha, Schweitzer e Duxbury (2010) sugerem que uma equipa virtual é antes de mais uma equipa, e, por conseguinte, consideram que os seus membros trabalham em conjunto de forma interdependente partilhando a responsabilidade por um objetivo comum. De acordo com os referidos autores, “além disso, para ser considerada virtual, uma equipa deve ter membros que não trabalham no mesmo lugar e/ou ao mesmo tempo e, portanto, não podem colaborar face a face o tempo todo” (Schweitzer &

Duxbury, p.274).

Na literatura encontramos diversas definições e formas de conceber as equipas que se caracterizam por utilizarem meios de comunicação eletrónica no seu trabalho. Muitos investigadores (e.g., Chang, Hung, & Hsieh, 2012; Furumo & Pearson, 2006; Lira et al., 2013) têm estudado principalmente equipas totalmente virtuais, e não o grau de virtualidade das mesmas, conduzindo a uma perspetiva dicotómica virtual vs não virtual. No entanto, a literatura mais recente tende a considerar o grau de virtualidade, considerando que este pode ser usado para descrever qualquer equipa (e.g., Griffith, Sawyer, & Neale, 2003; Schweitzer & Duxbury, 2010). Nesta abordagem, uma equipa com zero por cento de grau de virtualidade é, em principio, uma equipa que trabalha junta, no mesmo local, ou seja, que trabalha face a face. Por outro lado, uma equipa cujos membros nunca interagem presencialmente, será considerada totalmente virtual.

No que diz respeito aos critérios de medida do grau de virtualidade também não existe consenso. Por exemplo, Schweitzer e Duxbury (2010) destacaram quatro critérios para definir a virtualidade: o uso da tecnologia como forma de partilhar informação e também de tomar decisões; a equipa ser composta por membros geograficamente dispersos; limites interorganizacionais e organizacionais, em que as pessoas de diferentes organizações ou dentro da mesma organização podem colaborar em diferentes localizações; e por último a assincronia (por exemplo, os membros pertencentes à equipa trabalham em fusos horários diferentes ou em turnos diferentes).

Mesmer-Magnus et al. (2011) enfatizam que o nível de virtualidade depende da frequência com que o trabalho depende exclusivamente de ferramentas virtuais. Por seu lado, Kirkman e Mathieu (2005) identificaram três dimensões para medir a virtualidade das equipas: a exposição da dependência de ferramentas virtuais; o valor informativo da comunicação; e a sincronia da informação. A primeira dimensão diz respeito ao nível de interação que ocorre entre os membros da equipa por meios virtuais. A segunda é o quanto a informação passada é valiosa. E por último, a terceira dimensão refere-se ao modo como a informação é transmitida, se em tempo real ou se ocorre algum intervalo de tempo, até a informação ser transferida.

Apesar da multiplicidade de critérios que é possível encontrar na literatura, as duas dimensões mais utilizadas são a dispersão geográfica e o uso de tecnologia para comunicar (e.g., Cohen & Gibson, 2003; Gibson & Gibbs, 2006). No entanto, de acordo com autores como Kirkman e Mathieu (2005), a dispersão geográfica não é um determinante da virtualidade, pois equipas co-localizadas também podem adotar meios de comunicação virtuais. Na mesma linha, para Johnson, Bettenhausen e Gibbons (2009), o uso de tecnologia para comunicar constitui assim o fator mais comum para descrever o grau de virtualidade. Esta será a dimensão que usaremos no presente estudo para caracterizar as equipas do estudo empírico. Contudo à

semelhança de De Jong, Schalk e Cursçeu (2008), para além da frequência de utilização, usaremos a riqueza do meio de comunicação utilizado, bem como o grau de sincronia do mesmo. Meios de comunicação mais pobres (com poucos sinais de comunicação verbal e para-verbal) estão associados a níveis mais elevados de virtualidade, e de igual modo, baixo nível de sincronia está relacionado com um elevado nível de virtualidade (De Jong et al., 2008).

Os estudos no contexto de equipas virtuais têm sido centrados, sobretudo, em variáveis como o desempenho, a confiança, a viabilidade grupal, a coesão do grupo e os comportamentos cooperativos (e.g., Bierly, Stark, & Kessler, 2009; Hill, 2008; Hoch & Kozlowski, 2012; Mesmer-Magnus et al., 2011; Morgan, Paucar-Caceres, & Wright, 2014). Os resultados dos referidos estudos têm sugerido que a virtualidade pode influenciar de forma negativa e significativamente (Langfred, 2004), o desempenho (e.g. Morgan et al., 2014; Hill, 2008) a confiança (e.g., Chudoba et al., 2005; Polzer, Crisp, Jarvenpaa, & Kim, 2006), a viabilidade grupal (e.g., Hill, 2008), a coesão do grupo e os comportamentos cooperativos (Hoch & Kozlowski, 2012).

Embora os estudos em contexto de equipas virtuais venham recebendo cada vez maior atenção por parte da comunidade científica, é importante desenvolver novos estudos, tanto mais que, com alguma frequência os estudos realizados contêm limitações que têm sido apontadas por diversos autores (e.g., Gibson & Gibbs, 2006; Hill, 2008; Martinez-Moreno, Zornoza, Orengo, & Thompson, 2014). Muitos dos estudos (e.g., Bos, Olson, Gergle, Olson, & Wright, 2002) são realizados junto de estudantes, sendo que autores como Bell e Kozlowski (2002), Martinez-Moreno, Zornoza et al. (2014), Mesmer-Magnus et al., (2011) realçam que é necessário estudar as variáveis não só em contexto de laboratório, mas, também, em contexto de trabalho real, onde as relações ocorrem e se desenvolvem ao longo do tempo e onde há múltiplas interações. Outra limitação que os investigadores apontam é o facto de ser essencial usar mais de uma metodologia de recolha e de tratamento de dados, como observação, entrevistas, análise de conteúdo, entre outros (e.g., Martínez-Moreno et al. 2014). Uma última limitação refere-se ao facto de as investigações serem realizadas em amostras relativamente pequenas (e.g., Hill, 2008).

2. Confiança Grupal

A confiança além de ser estudada na área da psicologia também o é noutras disciplinas, como, por exemplo, a economia e a sociologia, o que contribui para a emergência de diferentes definições do construto (Rousseau, Stikin, Burt & Camerer, 1998). Não existe, assim, uma definição consensual, estabelecendo-se, no entanto, um consenso acerca do facto de se tratar de um construto complexo (e.g. Mayer, Davis & Schoorman, 1995).

Na presente dissertação, a confiança irá ser abordada no contexto de equipas de trabalho e, de forma particular, em equipas com algum grau de

virtualidade. Deste modo, na presente subsecção, centrar-nos-emos, sobretudo, no nível grupal e abordaremos alguns aspetos do seu estudo em equipas de trabalho e em equipas de trabalho virtuais.

A confiança, a nível individual, tende a ser definida como a “disposição de uma das partes ser vulnerável às ações de uma outra parte, na expectativa que essa parte execute determinada ação importante para o cedente, independentemente da sua capacidade de controlar essa outra parte” (Mayer et al., 1995, p.712). Ao nível grupal, entre os membros da equipa, a confiança tende a ser vista como a “disposição de cada indivíduo para confiar nos outros e na perceção de confiabilidade dos colegas, o que conduz a comportamentos de cooperação e de monitorização entre elementos da equipa” (Costa & Anderson, 2011, p.123). De uma forma mais simples, mas mais claramente situada no nível grupal, Langfred (2004), na definição que adotamos no presente trabalho, define confiança grupal como o conjunto das perceções de confiabilidade que os membros de um grupo possuem relativamente uns aos outros.

Alguns autores concebem a confiança como um construto multidimensional. Por exemplo, Costa e Anderson (2011) apresentaram quatro componentes relativos à confiança: propensão para confiar, confiabilidade percebida, comportamentos cooperativos e de monitorização. Relativamente à propensão para confiar, é geralmente definida como a tendência para confiar nos outros e pode ser influenciada por traços de personalidade, pela cultura, pela educação, e, também, no caso dos grupos, por fatores situacionais e pelos membros da equipa. A confiabilidade percebida é normalmente definida pelo que se espera dos outros, ou seja, como se espera que os outros membros da equipa se comportem. Os comportamentos cooperativos referem-se ao facto de os membros das equipas dependerem uns dos outros. Por último, os comportamentos monitorizados referem-se à necessidade de os membros da equipa controlarem o trabalho dos outros através da monitorização, verificação e comportamentos de vigilância (Costa & Anderson, 2011).

A perspetiva unidimensional da confiança (em que a confiança e a desconfiança se situam nos extremos de um mesmo *continuum*) constitui, no entanto, a abordagem mais frequente e robusta (Grichanik, 2014). Nesta perspetiva, McAllister (1995) constitui a principal referência. O referido autor identifica distintos componentes, associados às bases em que assenta a confiança: um componente afetivo – a confiança afetiva – e um componente cognitivo – a confiança cognitiva.

A confiança cognitiva está relacionada com a confiabilidade, a competência e integridade do outro. Por seu lado, a confiança afetiva relaciona-se com a preocupação e o cuidado interpessoal (McAllister, 1995). Webber (2008) e, também, Grichanik (2014), em quem ancoramos a presente investigação e assenta a sua abordagem em McAllister (1995), estudaram estes componentes a nível grupal. O componente afetivo remete para a

presença de partilha de ideias, sentimentos e preocupações no grupo, na expectativa de receber por parte dos outros auxílio e compreensão (Alves, 2012; Nascimento, 2015; Webber, 2008). Já o componente cognitivo está associado à demonstração de competências e à identificação de atitudes de profissionalismo por parte dos membros da equipa na execução da tarefa (Alves, 2012; McAllister, 1995; Nascimento, 2015).

Um clima de confiança pode levar a diversos benefícios, tanto para os indivíduos como para as equipas e para as organizações (Ali Chughtai & Finian, 2008). Assim, cada vez mais a confiança nas equipas de trabalho constitui uma preocupação das organizações para conseguirem alcançar resultados mais eficazes (Shaw, 1997), sendo também cada vez mais valorizada pelos membros das equipas (Peters & Karren, 2009).

Para que a confiança exista há dois fatores muito importantes: a interdependência e o risco. O risco cria a oportunidade de confiança (Mayer et al, 1995; McAllister, 1995; Rousseau et al., 1998). A interdependência, por seu lado, é importante para a confiança, pois numa relação de interdependência os membros envolvidos precisam de confiar uns nos outros para darem resposta ao problema/situação (Rousseau et al., 1998).

Para que os membros da equipa consigam criar um clima de confiança é necessário que ocorram: a) expectativas positivas sobre as intenções e comportamentos dos outros e b) assunção do risco e responsabilidade acerca das ações do membro em quem se confia (Grichanik, 2014).

Diversos estudos apontam no sentido de que a confiança se relaciona com o funcionamento e a eficácia grupal. Por exemplo, McAllister (1995) e, também, Costa, Roe e Taillieu (2001) mostraram que a confiança melhora a comunicação entre os indivíduos e o desempenho da equipa. De igual modo, de acordo com Mayer et al., (1995) se os membros desenvolverem confiança entre si, isso possibilita que trabalhem juntos de uma forma mais eficaz. A confiança pode assim ajudar no desempenho da equipa, mas, também, na viabilidade da mesma, seja de forma direta ou indireta (Dirks, 1999).

Ao nível das equipas virtuais, e de acordo com Grichanik (2014), há múltiplas razões que levam a acreditar que o desenvolvimento da confiança é mais desafiador do que em equipas tradicionais (equipas que trabalham face a face). Uma das razões para tal, é por exemplo, o facto de a comunicação *online* poder não ser eficaz, e os membros terem a tendência de verificar o trabalho dos restantes, o que reflete falta de confiança entre eles (Watson & Bélanger, 2002). O facto de os membros da equipa pertencerem, frequentemente, a contextos e culturas diferentes pode, também, constituir um obstáculo ao desenvolvimento da confiança (Evaristo, 2003). Finalmente, a ausência de contacto num mesmo espaço físico, também é uma das razões para o desenvolvimento da confiança ser uma “tarefa” mais desafiante neste contexto de equipas virtuais, pois um espaço físico partilhado pode contribuir para que a confiança (e também coesão) possa desenvolver-se mais facilmente (Bierly et al., 2009; Powell, 1993). A este respeito, Powell (1993) acentua que as

equipas que trabalham de alguma forma virtualmente, por vezes, não têm um contexto social partilhado, não esperam trabalhar juntas no futuro e estão menos atentas ao que poderá vir no futuro, ou como será a equipa no futuro. Dito de outro modo, a emergência da confiança torna-se nesse contexto decisiva para que a equipa possa manter-se no futuro. Na mesma linha, um outro estudo realizado em equipas virtuais por Bos et al., (2002), centrado na influência de diferentes formas de comunicação virtual sobre o desenvolvimento da confiança, sugere que as equipas que trabalham de alguma forma virtualmente precisam de manter uma confiança à distância e para isso é necessário que a comunicação seja boa e eficaz. Os referidos autores concluíram, ainda, que os meios de comunicação fazem diferença no desenvolvimento da confiança, e que das quatro condições medidas (*chat*, telefonemas, vídeoconferência e *face to face*) (Bos et al. 2002) aquelas que envolviam meios de comunicação eletrónica tiveram algumas desvantagens quando comparadas com a comunicação face a face ao nível do desenvolvimento da confiança. Os grupos que usaram o *chat*, isto é, os com maior grau de virtualidade, foram os que apresentaram piores resultados no desenvolvimento de um alto nível de confiança. Apesar de os telefonemas e as vídeoconferências mostrarem melhores resultados que o *chat*, a confiança nestes casos, surgiu mais tarde (os autores nomearam este fenómeno como *delayed trust*) e era considerada mais frágil. De acordo com Bos et al. (2002) os seus resultados convergem com estudos anteriores que revelaram que a confiança virtual é mais difícil de se desenvolver do que nas relações face a face. Em suma, o estudo de Bos et al. (2002) contribuiu para reforçar a ideia de que a confiança é mais difícil de desenvolver em equipas virtuais, quando comparadas com equipas tradicionais, e que quanto mais ricos forem os meios de comunicação, maior será a tendência para se confiar.

Relativamente à relação entre a confiança e o envolvimento no trabalho de equipa, os estudos são escassos. Contudo, Acosta, Salova e Llorens (2012) investigaram a relação da confiança dos líderes/superiores e membros das equipas de trabalho com o envolvimento no trabalho de equipa. Os autores destacaram que quando existe confiança, há uma tendência para o envolvimento dos membros no trabalho de equipa. As organizações devem assim, promover a confiança entre membros e também entre membros e supervisores.

Os estudos realizados em torno destas variáveis, continuam, ainda, a ser, maioritariamente concentrados em equipas presenciais, tradicionais, e por isso, há necessidade de novas investigações que, como a que realizámos, continuem a explorar as relações entre as variáveis referidas no contexto de equipas com algum grau de virtualidade.

3. Envolvimento no trabalho de equipa

Com a crescente importância atribuída às equipas de trabalho, as organizações reconhecem que cada vez mais os indivíduos procuram tarefas/trabalho que lhes proporcione desafio, envolvimento e crescimento (Bakker, 2017). As equipas oferecem uma diversidade de conhecimentos, atitudes, capacidades e experiências, o que possibilita a flexibilidade, bem como, respostas mais rápidas e inovadoras para resolverem problemas e desafios que vão surgindo (Salas, Rosen, Burke, & Goodwin, 2009).

As diferenças entre trabalhar sozinho e trabalhar em equipa são responsáveis, em grande parte, pelo surgimento do envolvimento no trabalho de equipa (e.g. Mark et al., 2001; Morgeson & Hoffman, 1999). O trabalho em equipa depende da construção coletiva, ou seja, depende das ações individuais e da interação dos membros, de maneira a que partilhem informação e que haja um comportamento padrão partilhado por todos (Morgeson & Hoffman, 1999). Como as equipas são diferentes de organização para organização, ou até mesmo dentro da mesma organização, é normal que o envolvimento seja diferente de equipa para equipa (Costa et al., 2014a).

O envolvimento no trabalho de equipa pode ser definido como um estado de espírito coletivo positivo, satisfatório e relacionado com o trabalho, caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). O vigor diz respeito à vontade dos membros para investirem no seu trabalho, ou seja, para se esforçarem perante dificuldades, como conflitos e maus desempenhos. A dedicação acontece quando os indivíduos se envolvem e se identificam com o trabalho. E por último, a absorção refere-se ao facto de os membros estarem totalmente concentrados e absorvidos no trabalho, de tal forma que nem dão pelo tempo passar (Acosta et al., 2012). Importa notar que o estudo de Costa, Passos e Bakker (2014b) revelou que o construto envolvimento no trabalho de equipa integrando as características que acabámos de referir (vigor, dedicação e absorção) possui, no entanto, uma estrutura unifatorial, constitui uma construção global e unitária, e não uma estrutura tridimensional. O referido estudo também apontou no sentido de existirem diferenças no construto entre o nível individual e o nível coletivo, mostrando-se o construto mais global e unitário no nível grupal. Adicionalmente, Costa et al., (2014b) acentuam que no grupo o envolvimento surge da interação dos membros da equipa, e que por isso, os indivíduos têm que demonstrar algum tipo de comportamento observável para que consigam transmitir aos outros um estado afetivo-motivacional.

O envolvimento no trabalho de equipa constitui, assim, um estado coletivo (partilhado) - um estado emergente ⁴- positivo, gratificante (bem-

⁴ De acordo com Marks, Mathieu e Zaccaro (2001) os estados emergentes são definidos como “construtos que caracterizam propriedades da equipa, que são tipicamente dinâmicos por natureza e que variam em função do contexto da equipa, *inputs*, processos e resultados” (p.357). Os estados emergentes diferenciam-se dos

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

estar) e motivacional (Costa et al., 2014b). De acordo com Costa et al., (2014b) trata-se de um estado emergente, pois depende da dinâmica que a equipa usa e também das interações entre os membros do grupo.

Importa notar que envolvimento na equipa não é sinónimo de comprometimento com a equipa, o qual constitui um construto próximo, relacionado, mas distinto. Com efeito, o comprometimento com o grupo, de forma análoga ao comprometimento com a organização, refere-se à ligação psicológica que os membros de um grupo sentem relativamente à sua equipa, a um estado psicológico que caracteriza a relação de um indivíduo com o grupo a que pertence e que influencia a decisão de continuar ou não a pertencer ao mesmo (Pearce & Herbig, 2004).

Os membros das equipas de trabalho tendem a envolver-se coletivamente devido a desempenhos anteriores, a comportamentos do líder, à estrutura do trabalho, aos próprios processos da equipa (e.g., planeamento do trabalho, coordenação) e também aos processos interpessoais (e.g., motivação, a gestão de afetos) (Costa et al., 2014a). Uma equipa pode, então, apresentar níveis baixos de envolvimento por, por exemplo, os seus elementos não estarem motivados ou pelo facto de o líder não proporcionar feedback, entre outras razões (Costa et al. 2014 a). No entanto, como o envolvimento no trabalho de equipa é um estado afetivo-motivacional (Schaufeli & Bakker, 2010), isso pode ser alterado e o nível de envolvimento no trabalho com a equipa poderá aumentar.

Enquanto estado emergente o envolvimento no trabalho de equipa relaciona-se com a eficácia da equipa (Schaufeli & Bakker, 2003). A este respeito, Costa et al., (2014b) referem que quando os membros têm a noção que têm um nível de envolvimento alto, o comportamento transmite motivação e efeitos positivos. Os mesmos autores acentuam, também, que quando as equipas se sentem motivadas e totalmente envolvidas na tarefa os seus membros estão mais dispostos a fazerem esforços que por vezes não são esperados e tendem a investir o seu tempo e a dedicarem-se mais, daí potenciando um maior desempenho (Costa et al., 2014b).

De igual modo, e na mesma linha, Gorgievski, Schaufeli e Bakker, (2010) referem que os indivíduos (ou grupos) que estão envolvidos no trabalho criam os seus próprios comentários positivos, em que reconhecem o sucesso e apreciam o seu trabalho e no final de um dia de trabalho cansativo, eles revelam esse cansaço como algo agradável, pois associam a aspetos positivos, sentindo-se realizados ou, por outras palavras, satisfeitos. Assim, não obstante a escassez de investigação neste domínio parece ser possível colocar a hipótese de que envolvimento no trabalho de equipa se relaciona

processos grupais, no entanto ambos se referem aos mecanismos pelos quais os inputs são convertidos em resultados da equipa. Os estados emergentes, são classificados como pertencentes a categorias motivacionais, cognitivas e afetivas, enquanto os processos grupais se referem a características cognitivas, verbais e comportamentais da equipa (Marks et. al., 2001).

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

positivamente com a viabilidade de grupo uma vez que a satisfação tende a ser vista por diversos autores como um critério de medida da viabilidade (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011; Costa et al. 2014a).

Por outro lado, a investigação realizada por Bakker (2017) demonstrou que o sistema de gestão estratégica dos recursos humanos pode influenciar o clima organizacional e, por sua vez, este pode influenciar as opiniões dos indivíduos em relação ao seu trabalho e aos seus recursos, alterando o seu envolvimento com o trabalho. As práticas que podem influenciar o envolvimento dos membros no trabalho são as metas de desenvolvimento e a configuração de desempenho, o fornecimento de *feedback* contínuo, a gestão do desenvolvimento dos colaboradores, a realização de avaliações e a criação de um clima de confiança (Bakker, 2017).

Assim, a confiança parece constituir um antecedente do envolvimento no trabalho de equipa.

Apesar dos estudos escassos sobre o envolvimento no trabalho em equipas virtuais, Costa et al., (2014a) referem que o envolvimento é maior em equipas cuja interação é face a face do que em equipas com algum grau de virtualidade, pois a comunicação virtual é mediada de diferentes maneiras, sendo que essas diferenças podem impedir o desenvolvimento de um estado motivacional partilhado.

4. Viabilidade grupal

A eficácia grupal é um construto multidimensional e pode ser medido por diferentes critérios. A viabilidade grupal constitui um critério de medida da eficácia grupal que autores como Savoie, Larivière e Brunet (2006) incluem na dimensão perenidade, a qual se refere, de uma forma geral, à adaptação e manutenção de uma equipa no tempo, operando enquanto entidade coletiva.

Nesta perspetiva, a viabilidade grupal tende a ser vista como a capacidade de uma equipa para sustentar um desempenho eficaz ao longo do tempo (Rousseau & Aubé, 2010), ou seja, a capacidade de os membros lidarem com questões que podem prejudicar o bom funcionamento da equipa (Barrick et al., 1998). De acordo com Aubé e Rousseau (2005), Hackman (1987), Sundstrom et al. (1990) e, também, West, Borril e Unsworth (1998), quando a viabilidade grupal é elevada, os membros demonstram capacidades de adaptação à mudança, quer ela seja interna ou externa. Quando as equipas operam em contexto organizacional, estas têm que saber lidar com a mudança que é contínua (Argote & McGrath, 1993). Quando os grupos de trabalho possuem um alto nível de viabilidade, isso significa que os membros facilmente se conseguem adaptar às mudanças, mantendo-se assim a equipa constante ao longo do tempo (Aubé & Rousseau, 2005). Bell e Marentette, (2011) realçam que os membros da equipa têm de ter conhecimentos e aptidões para conseguirem responder a todas as dificuldades/desafios que possam surgir no futuro, e que apesar da competitividade das organizações ser

cada vez maior os colaboradores devem estar motivados para continuarem a trabalhar juntos, e usarem estratégias de desempenho que possibilitem que as equipas tenham um desempenho eficaz no futuro. A entrada de novos membros ou as mudanças na organização ou na tarefa a realizar podem ter impacto na equipa, por exemplo, no nível da coesão grupal, da confiança ou do envolvimento no trabalho, e prejudicar a eficácia grupal (ao nível das suas várias dimensões e, então, também da perenidade), razão pela qual os colaboradores devem saber adaptar-se às mudanças que possam surgir (Kozlowski & Chao, 2012).

É essencial compreender como as múltiplas variáveis que interagem no/com o sistema grupo se relacionam com a viabilidade da equipa porque nas organizações grande parte das equipas tendem a permanecer ao longo do tempo, independentemente dos projetos ou papéis que tenham que desempenhar (Costa, 2015). De acordo com Campbell e Campbell (2001) a viabilidade da equipa depende (pelo menos em parte) das percepções individuais dos membros da equipa em relação à sua vontade de permanecer na equipa. Estas percepções são importantes para a viabilidade porque podem afetar o comportamento do indivíduo, e levar o mesmo a querer abandonar ou a querer permanecer na equipa.

Os membros que experienciam emoções positivas a um nível alto têm níveis de percepção mais elevados de viabilidade da equipa, do que aqueles que experienciam níveis baixos de emoções positivas (Costa et al., 2015).

De acordo com Sundstrom et al. (1990), para a viabilidade existir é necessário que os membros se sintam satisfeitos, que tenham vontade de permanecer juntos e que sejam participativos. Os mesmos autores referem que a equipa deve ser coesa, coordenada, com uma comunicação eficaz, e ser capaz de resolver os problemas em conjunto (Sundstrom et al., 1990). O grupo, deve ter consciência se é capaz de continuar junto ao longo do tempo ou não, de forma, a não afetar a viabilidade (Bell & Marentette, 2011). O contexto em que o grupo se encontra pode influenciar a viabilidade da equipa (Bell & Marentette, 2011).

Embora os estudos especificamente focados no construto viabilidade grupal sejam escassos, há estudos que relacionam a confiança e o envolvimento no trabalho de equipa com variáveis que podem ser indicadores de viabilidade grupal. Uma dessas variáveis é a satisfação grupal (Hill, 2008). Nesta linha, com base numa revisão de literatura, Gaspar (2016) afirmou que o envolvimento no trabalho de equipa pode afetar de forma positiva a satisfação grupal. Nessa mesma linha, Chi e Tsai (2011) também revelaram que quando os membros vivenciam experiências afetivas positivas compartilhadas, a satisfação entre eles é elevada, o que não acontece quando estes não compartilham experiências comuns positivas. Os estudos de Salanova, Llorens e Schaufeli (2011) revelaram também, no mesmo sentido, que quando há envolvimento no trabalho de equipa, a satisfação do grupo tende a aumentar.

Ao nível da relação entre a confiança grupal e a satisfação, Fung (2013) no seu estudo revelou que quando existe confiança a satisfação grupal aumenta. Por seu lado, Tseng e Ku (2011) e, ainda, Costa, Roe e Talilleu (2001) também revelaram que ambos os construtos se relacionam de forma positiva.

5. *O papel do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal*

As secções anteriores permitiram já verificar que a investigação tem sugerido que as variáveis em estudo no presente trabalho se encontram relacionadas. Iremos, agora, analisar de forma mais detalhada essas relações, referindo outras investigações que as sustentam.

Ao nível da relação entre a confiança grupal e a viabilidade de grupo, para além de vários estudos sugerirem que a confiança é um preditor importante da eficácia (e.g., Mayer et. al., 1995, McAllister, 1995; Costa, Roe & Tallieu, 2001), Grichanik (2014), num estudo que incidiu sobre equipas virtuais, concluiu que a confiança e a viabilidade grupal (que se incluía entre as várias medidas de eficácia utilizadas pelo autor) se interrelacionavam. Analisando separadamente a relação entre cada um dos componentes da confiança (cognitiva e afetiva) e cada um dos critérios da eficácia (viabilidade da equipa, desempenho, cooperação da equipa e eficácia coletiva ou *team efficacy*) os resultados do seu estudo apontaram no sentido de que tanto a confiança cognitiva como a afetiva predizem uma variedade de resultados na eficácia da equipa, nomeadamente a viabilidade (sendo, no entanto, também sustentada a hipótese que previa as relações entre a confiança e a eficácia em sentido inverso) (Grichanik, 2014). No mesmo sentido, Nascimento (2017) num estudo com equipas tradicionais (presenciais) encontrou um efeito positivo directo da confiança cognitiva e da confiança afetiva na viabilidade grupal. De acordo com a referida investigadora, os seus resultados apontaram no sentido de que quando se confia nas capacidades dos outros e no facto de que os outros se preocupam com o bem-estar mútuo, a viabilidade de grupo aumenta.

Parece, assim, poder concluir-se que para a viabilidade da equipa é importante que exista confiança entre os membros da equipa.

No que respeita às relações entre a confiança e o envolvimento no trabalho de equipa, o estudo de Acosta et al., (2012) cujo objetivo era compreender a relação entre as práticas organizacionais saudáveis, a confiança e o envolvimento no trabalho de equipa, revelou que a confiança é fundamental para que os membros se sintam bem na organização e na sua equipa. Os referidos autores sublinham com base nos seus resultados, que as organizações devem promover a confiança entre os indivíduos e os seus superiores, porque as boas práticas implementadas terão um impacto positivo

no envolvimento dos membros com o trabalho, mas sobretudo se existir confiança. O estudo realizado foi feito em contexto de equipas “tradicionais”, ou seja, equipas que trabalham face a face.

Em 2013, Chughtai e Buckley, também no âmbito da relação entre as variáveis confiança grupal e o envolvimento no trabalho de equipa (entre outras relações que analisaram), verificaram que a confiança entre os membros da equipa estava relacionada direta e indiretamente com o envolvimento com o trabalho, reforçando a ideia de que a confiança entre os membros da equipa é importante no envolvimento dos colaboradores com o trabalho. O estudo, tal como o anterior, foi realizado em contexto de equipas tradicionais.

Finalmente, no que respeita à relação entre o envolvimento no trabalho de equipa e a viabilidade grupal, o estudo de Costa (2015) revelou que os níveis elevados de emoções positivas e um nível alto de envolvimento estão associados a efeitos positivos nas perceções da viabilidade (Costa, 2015). O estudo também mostrou que quando os membros experienciam níveis baixos de emoções positivas, mas um alto envolvimento com a equipa, percebem níveis de viabilidade superiores do que aqueles que experienciam níveis baixos de emoções positivas e que se encontram em equipas que não se envolvem muito no trabalho de equipa. O referido estudo apontou, ainda, no sentido de que para altos níveis de emoções positivas, o nível de envolvimento no trabalho de equipa não faz diferença na perceção individual da viabilidade da equipa. Costa (2015) conclui que os seus resultados sugerem a importância que os estados afetivos coletivos, como as emoções coletivas ou o envolvimento no trabalho de equipa, têm na compreensão da viabilidade de uma equipa.

II – Objectivos

Considerando a revisão de literatura que efetuámos acerca das relações entre os construtos em análise na presente dissertação/investigação, o principal objetivo consiste em estudar a relação entre a confiança grupal e a viabilidade de grupo, considerando o papel mediador do envolvimento no trabalho em equipa nessa relação. Para isso adotando o modelo geral IMOI testaremos um modelo que visa analisar os efeitos diretos e indiretos da confiança grupal (nas suas dimensões cognitiva e afetiva) na viabilidade grupal. A confiança será a variável *input*, o envolvimento no trabalho de equipa, constitui a variável mediadora e, por último, a viabilidade da equipa a variável *output* (Figura.1).

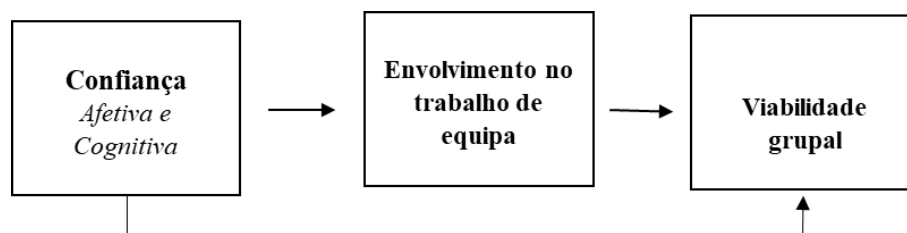


Figura 1. Modelo das relações entre as variáveis

De acordo com o modelo proposto testaremos as seguintes hipóteses de investigação:

H1: A confiança afetiva está positiva e diretamente relacionada com a viabilidade grupal (1a); a confiança cognitiva está positiva e diretamente relacionada com a viabilidade grupal (1b);

H2: A confiança afetiva está positivamente relacionada com o envolvimento no trabalho de equipa (2a); a confiança cognitiva está positivamente relacionada com o envolvimento no trabalho de equipa (2b)

H3: O envolvimento no trabalho de equipa está positivamente relacionado com a viabilidade da equipa.

H4: O envolvimento no trabalho de equipa medeia a relação entre a confiança afetiva e a viabilidade da equipa (4a); O envolvimento no trabalho de equipa medeia a relação entre a confiança cognitiva e a viabilidade da equipa (4b).

III – Metodologia

1. Amostra

A amostra inicialmente recolhida integrava 76 equipas, tendo sido recolhidos dados junto de 295 membros e 76 líderes. Considerando que, de acordo com Bryman e Cramer (2004), todos os casos em que o número de itens não respondido seja igual ou superior a 10%, em cada uma das escalas constantes no questionário, deveriam ser eliminados, dessa forma, foram eliminados cinco pertencentes a líderes e 19 relativos aos membros das equipas, reduzindo assim a nossa amostra para um total de 277 membros e 71 líderes, sendo a partir desta amostra que efectuámos as análises psicométricas aos instrumentos utilizados.

Das organizações participantes, ao nível da sua dimensão, a classe mais representada é a que se refere a organizações compostas por até 10 trabalhadores (36.60%), sendo o setor dos serviços o mais representado (45.10%), seguido pelo setor associativo (35.20%) e pelo setor industrial (19.70%).

As equipas são de diversas áreas de atividade, nomeadamente serviços (23.90%), comercial (9.90%), projeto (8.50%), sendo que a administrativa e a produção tem ambas (4.20%) e a gestão (2.80%). As restantes equipas, cujo o líder assinalou outra atividade, a maioria pertence ao Corpo Nacional de Escutas (CNE). A média de antiguidade da equipa é aproximadamente de 8.41 anos ($DP=7.91$), variando entre três meses e os 35 anos. A média dos membros por equipa é cerca de sete ($DP=4.43$) variando entre os três e os 25 elementos.

As equipas participantes, são compostas por membros com idades compreendidas entre os 18 e os 67 anos ($M = 34.83$; $DP = 11.24$), dos quais 45.80% pertencem ao sexo masculino e 54.20% ao sexo feminino. Relativamente às habilitações literárias, a licenciatura é o grau de escolaridade mais representado (40.10%). Em relação à antiguidade na equipa atual, a média é de aproximadamente cinco anos ($DP= 6.18$), variando entre aproximadamente entre um mês e os 32 anos. A média de antiguidade na organização é de 9.12 anos ($DP=9.72$), variando entre 1 mês e 50 anos. A maioria (58.50%) possui formação em trabalho de equipa.

Relativamente aos líderes, a média das idades é de 41.72 anos ($DP=10.74$), variando, entre os 21 e 67 anos. A maior parte dos líderes é do sexo masculino 67.10%. A maioria dos líderes (77.20%) tem habilitações ao nível do ensino superior (ensino superior compreende o bacharelato, a licenciatura, o mestrado e o doutoramento). No que diz respeito à sua antiguidade na organização, a média é de 14.27 ($DP= 10.73$). Relativamente à sua antiguidade da equipa a média é 8.41 anos ($DP= 7.91$), variando entre três meses e 35 anos. Por fim, no que diz respeito ao tempo de liderança na equipa, a média é de sete anos ($DP= 7.16$) variando entre os dois meses e os 27 anos.

2. Procedimentos de recolha de dados

Para constituição da amostra recorreu-se ao método de amostragem por conveniência ou acessibilidade (Hill & Hill, 2012), no período entre novembro e dezembro de 2017 e janeiro de 2018. Assim sendo, procurou-se, primeiramente, um contacto pessoal, oral e/ou via *e-mail*, com dirigentes de organizações que fossem constituídas por equipas que correspondessem aos requisitos necessários para fazer parte da presente amostra. Este contacto inicial, no qual se procedeu a uma explicação geral sobre a presente investigação, incluiu uma carta de apresentação do projeto de investigação (Anexo 1). Às organizações que demonstraram interesse em colaborar foi apresentado o projeto de investigação VITEM (Anexo 2)⁵, no qual se

⁵ Ambos os documentos pertencem ao projeto de investigação VITEM (A incidência de subgrupos e de competências emocionais no bem-estar e desempenho de equipas virtuais), um projeto mais vasto e que inclui a avaliação de diversas variáveis do funcionamento e resultados de grupo. Deste modo, o instrumento

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

encontravam descritas as linhas gerais do projeto de investigação, quais os seus objetivos, bem como direitos e obrigações de toda a equipa de investigação.

Às organizações e equipas de trabalho interessadas em colaborar no referido projeto, foram assegurados os pressupostos éticos de investigação em psicologia, nomeadamente o consentimento informado dos participantes, bem como a garantia de confidencialidade e de anonimato. De igual modo foi garantido que os dados seriam exclusivamente utilizados para fins de investigação e analisados no nível grupal e nunca no nível individual.

A recolha de dados, através de inquérito por questionário foi realizada no período já por nós referido e envolvia dois diferentes questionários: um para os líderes de equipa e outro para os membros. O questionário para o líder apresenta um tempo estimado de resposta de sete minutos e o dos membros de 20 minutos⁶, tendo sido aplicados quer de forma presencial quer *on-line*⁷. Sempre que possível procurou-se administrar os questionários presencialmente e perante um membro da equipa de investigação para esclarecer possíveis questões/dúvidas que pudessem vir a surgir. Nos casos, em que não foi possível estar um membro da investigação presente, o líder ficava responsável de distribuir os questionários aos membros da equipa num envelope individual fechado. Assim que tivesse preenchido o questionário, era selado e colocado num envelope maior, onde se juntava aos restantes questionários. No caso da aplicação *on-line*, não foi disponibilizada, em qualquer circunstância, a listagem dos endereços de *e-mail*.

3. Instrumentos de medida

Para levar a cabo a presente investigação, utilizámos, conforme já referimos, o método do inquérito por questionário. O inquérito por questionário permite recolher uma quantidade de dados objetivos considerável num curto espaço de tempo e consegue, em simultâneo, atingir um grande número de pessoas, podendo, por isso, abranger uma área geográfica mais

(questionário) que foi aplicado era composto por outras escalas, para além das necessárias para a presente dissertação. A recolha dos dados ficou a cargo de sete membros da equipa de investigação (Clara Campelo, Daniela Lopes, Inês Carvalho, Liliana Bastos, Lúcia Silva, Mariana Sousa e Susana Santos), que se encontravam a realizar a investigação conducente à dissertação de mestrado no ano letivo 2017 – 2018.

⁶ O tempo previsto para o preenchimento dos referidos questionários foi obtido através de um estudo piloto realizado com nove estudantes do mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra e que descrevemos na seção II – Metedeologia, 4 – Estudo Piloto.

⁷ Importa referir que responderam ao questionário via *on-line* 182 participantes (138 membros e 44 líderes)

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

ampla (Mitchell & Jolley, 2010).

Todas as escalas foram utilizadas nas suas versões portuguesas. Tanto a escala da confiança grupal, como a da viabilidade grupal foram adaptadas em estudos anteriores (cf., Alburquerque, 2016; R. Nascimento, 2017) para a língua portuguesa, com evidências de validade para a amostra estudada. Desse modo, para essas escalas realizou-se unicamente a análise da sua fiabilidade, nomeadamente da consistência interna. Em contraste, a escala de envolvimento no trabalho de equipa, foi objeto, na presente investigação, de estudos relativos à dimensionalidade e à fiabilidade (consistência interna), como veremos noutra secção do presente estudo (cf. Secção IV Resultados – 1 Qualidade Psicométrica dos Resultados).

As escalas utilizadas foram extraídas de um questionário mais vasto criado no âmbito da equipa e projeto de investigação em que a presente dissertação se integra⁸, que, de forma breve, já foi referido.

Foram também recolhidos alguns dados demográficos, nomeadamente idade, género, habilitações literárias, antiguidade na organização e na equipa, formação em trabalho de equipa, dimensão da equipa e setor de atividade da organização e da equipa.

Grau de virtualidade: de modo a caracterizarmos as equipas quanto ao seu grau de virtualidade, o critério utilizado foi a frequência de utilização de tecnologia para comunicar (De Jong et al., 2008). Assim, foi utilizado um indicador centrado no tipo de comunicação utilizado pelo grupo, criado com base no trabalho de De Jong et al. (2008), composto por nove itens, na qual é considerada a percentagem de utilização de tecnologia, a riqueza do meio utilizado e o grau de sincronia da equipa. Este indicador foi criado com base nas respostas dadas pelos líderes das equipas (anexo 3). Era pedido aos respondentes que indicassem a percentagem do tipo de comunicação realizado na equipa (presencial, videoconferência, teleconferência, chat, rede social ou fórum, *e-mail*, partilha de documentos e memorandos ou relatórios), tendo o resultado que ser 100%, distribuindo assim a percentagem pelas diferentes alternativas.

Seguindo, também, o trabalho de De Jong et al. (2008), com base em Baltes, Dickson, Sherman, Bauer e LaGanke (2002), para cada meio de comunicação foi calculada uma pontuação que indica o nível de virtualidade de cada meio, tendo em consideração a sua sincronia e transmissão de aspetos para-verbais e não-verbais (riqueza do meio de comunicação)⁹. Desta forma, quanto maior for a virtualidade de cada meio de comunicação, menor será essa pontuação, bem como a sua sincronia e a riqueza do meio de comunicação

⁸ Conforme referimos já, devido ao presente estudo se integrar numa equipa e projeto de investigação mais amplo, os questionários foram compostos por mais escalas do que aquelas que utilizámos.

⁹ Em contraste com os autores Baltes et al., 2000, De Jong et al., 2008, considerámos que na atualidade videoconferência e a teleconferência têm o mesmo grau de sincronia.

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

(De Jong et al., 2008). Por último, a pontuação obtida foi multiplicada pela percentagem de utilização de cada meio de comunicação. O resultado final da virtualidade é obtido através da subtração da soma de todas as pontuações para os meios de comunicação usados pela equipa em análise a 100%. Importa salientar que os indivíduos tiveram oportunidade de assinalar a utilização de outros meios de comunicação usando a categoria “9. Outro: Qual?”. Na análise às respostas a este tipo efetuou-se uma avaliação tendo em vista verificar em qual das outras opções o meio poderia ser catalogado. Quando se realizou o estudo piloto a que nos referimos na secção seguinte do presente trabalho, verificou-se que a teleconferência e a videoconferência necessitavam de exemplos e de diferenciação. Assim, usou-se o skype com som e imagem para exemplificar a videoconferência e o telefone/telemóvel ou skype somente com som para ilustrar a teleconferência. Além disso, percebeu-se que, de modo ao instrumento possuir uma adequação maior ao público-alvo, era necessário acrescentar às categorias propostas por De Jong et al. (2008), a opção “Através de plataforma eletrónica de partilha de documentos ou gestão de agenda (por exemplo, *dropbox* ou *google drive*)”.

Confiança grupal: relativamente à confiança grupal, foi utilizada a escala de Confiança de Grichanik (2014), adaptada para a versão portuguesa por I. Nascimento em 2015, com uma amostra de grupos de estudantes do ensino superior. Sendo que foi administrada somente aos membros de cada equipa de trabalho (anexo 4). Esta escala foi posteriormente utilizada por R. Nascimento (2017) numa amostra de equipas de trabalho. A escala original é constituída por 10 itens, que se dividem em duas dimensões de igual número de itens: a dimensão cognitiva (itens 1, 2, 3, 4 e 5, sendo este último um item reverso) e a dimensão afetiva (itens 6, 7, 8, 9 e 10). A escala que foi utilizada é do tipo Likert de seis pontos, 1 corresponde a “Discordo muito” e 6 “Concordo muito”. Os valores mais elevados indicam que os membros do grupo confiam nos restantes membros do grupo. Os estudos de análise da dimensionalidade realizados por I. Nascimento (2015) e, posteriormente, por R. Nascimento (2017), com recurso a Análise em Componentes Principais (ACP) conduziram à eliminação de dois itens da versão original da escala (um de cada dimensão). A solução final ficou assim reduzida a 8 itens. Os primeiros 4 correspondem à dimensão cognitiva e os quatro últimos à dimensão afetiva. Relativamente aos itens do componente cognitivo foram apresentados itens como “Os meus colegas encaram os objetivos do grupo com profissionalismo e dedicação” e “Posso confiar que os meus colegas não me dificultarão o trabalho com as suas ações”, já para o componente afetivo foram apresentados itens como “Posso falar livremente com os meus colegas sobre as dificuldades que estou a ter com o trabalho sabendo que eles estão dispostos a ouvir” e “Se eu partilhar os meus problemas com os meus colegas, sei que eles irão responder com preocupação e de forma construtiva”. A solução extraída explica um total 73,41% da variância total. A escala demonstrou bons resultados ao nível da fiabilidade ($\alpha=.88$ para a dimensão

cognitiva e $\alpha=.87$ para a dimensão afetiva). Esta escala foi aplicada aos membros das equipas.

Envolvimento no trabalho de equipa: No que diz respeito ao envolvimento no trabalho de equipa, a escala utilizada foi a *Team Work Engagement* de Costa et al., (2014), adaptada por Tavares (2015) para a língua portuguesa. A escala original contém 9 itens classificados numa escala de tipo Likert de 7 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo totalmente” e 7 a “Concordo totalmente”. Esta escala foi aplicada aos membros da equipa. Embora tenhamos utilizado a versão da escala de Tavares (2015), no item 2 a palavra “energia” foi substituída por “vigor”, uma vez que esse termo correspondia de forma fiel à escala original de Costa et al., (2014), sendo o item o seguinte: “Sentimo-nos com força e vigor quando estamos a trabalhar”. No estudo de Tavares (2015) a escala apresentou um valor de fiabilidade excelente ($\alpha=.96$). De realçar, que esta escala foi administrada apenas aos membros da equipa de trabalho (anexo 4).

Viabilidade grupal: Este construto foi avaliado através da escala de Aubé e Rousseau (2005) adaptada por Albuquerque em 2016. É composta por 4 itens classificados numa escala Likert de 5 pontos, onde 1 corresponde a “quase não se aplica” e 5 a “aplica-se quase totalmente”. Esta escala foi aplicada ao líder da equipa e os itens que correspondem a esta escala são: “Os membros da equipa adaptam-se às mudanças que ocorrem no seu ambiente de trabalho”, “Quando surge um problema, os membros desta equipa conseguem resolvê-lo”, “Os novos membros são facilmente integrados nesta equipa.” e “Os membros desta equipa poderiam continuar a trabalhar juntos por um longo período de tempo” (anexo 3). Na ACP realizada por Albuquerque (2016), a escala revelou uma estrutura unidimensional explicando 56,72% da variância total. O alfa de Cronbach foi de .74, apontando, assim, para uma boa consistência interna da escala. Os resultados obtidos por Pessoa (2016), Martins (2016) e Aniceto (2016), com base em Análise Fatorial Confirmatória revelaram um bom ajustamento dos dados ao modelo unidimensional ($\chi^2 (2) = 1.88, p = .39, CFI = 1.00, RMSEA = .00$). A consistência interna obtida nesses estudos foi de .72. Bader (2017) e Maia (2017) obtiveram um valor semelhante .75.

4. Estudo piloto

De forma, a verificar se os questionários estavam adequados à população em estudo, foi realizado um teste piloto para verificar o tempo de preenchimento do questionário, bem como a clareza e a compreensão dos itens de cada escala. O estudo foi realizado com nove estudantes do mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Cada participante respondeu, em primeiro lugar, ao questionário destinado aos membros, e depois ao destinado aos líderes. Foi pedido aos participantes que assinalassem

todas as dúvidas que surgissem ao longo do preenchimento de ambos os questionários. Depois de todos preencherem, registou-se o tempo médio de resposta, e procedeu-se a uma reflexão falada sobre as dúvidas que tivessem surgido durante o preenchimento. Após a discussão, os itens que precisaram foram reformulados, conduzindo à versão final dos instrumentos. No caso particular das escalas utilizadas neste estudo, conforme explicitado já na secção anterior, foram introduzidas algumas alterações somente no que diz respeito à medida do grau de virtualidade.

5. Procedimentos de análise de dados

Em primeiro lugar, como já foi referido na secção 2 a propósito da caracterização da amostra em que incidiu a presente investigação, foi efetuada a análise das respostas ausentes (*missing-values analysis*) tendo sido eliminados os casos com mais de 10% de valores omissos. De seguida, foi feita uma análise da tendência das respostas ausentes, com o objetivo de averiguar se os valores omissos se encontravam distribuídos de forma aleatória. Para isso, realizou-se, para cada escala, o teste MCAR¹⁰ de Little. Para as escalas de envolvimento no trabalho de equipa e da Viabilidade não se encontrou nenhum padrão que pudesse ser explicado pelas características dos itens e/ou dos participantes, tendo-se optado, por isso, pela substituição dos valores ausentes pela média do respetivo item (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). A escala da confiança grupal apresentou valores significativos ($\chi^2(21) = 50.435, p < .001$), pelo que se utilizou o método de *expectation maximization* (EM) para substituir as respostas ausentes.

A avaliação das qualidades psicométricas das escalas foi feita com recurso ao IBM SPSS (versão 22.0). Para a medida do envolvimento no trabalho de equipa, uma vez que o estudo de Tavares (2015) não envolveu análise da estrutura dimensional da escala, foi realizado um estudo de validade de construto, nomeadamente de dimensionalidade, através da Análise Fatorial Exploratória com recurso ao método de extração *principal axis factoring* (PAF) e de fiabilidade (através da estimativa do alfa de Cronbach, ou seja, da análise da consistência interna). Para a escala da confiança e da viabilidade grupal, dado a existência de estudos anteriores que demonstram boas qualidades psicométricas das escalas em amostras semelhantes à utilizada neste estudo, efetuou-se somente a análise da sua fiabilidade.

Tendo em conta aspetos relativos quer à representatividade de respostas por equipa (considerou-se como critério de representatividade de uma equipa, que pelo menos 50% dos seus membros tivessem respostas válidas nas diversas escalas utilizadas) quer pelo facto de em algumas equipas não haver dados do líder, das 76 equipas iniciais, foram excluídas 19. Desta forma, a

¹⁰ Assumindo que o teste é estatisticamente significativo quando $p < .05$, rejeita-se a hipótese de que os valores ausentes estão distribuídos de forma aleatória.

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

amostra ficou composta por 57 equipas (57 líderes e 246 membros). O grau de virtualidade destas equipas varia entre 0 e 85.80%, sendo a média de aproximadamente 35.81% ($DP = 21.87$).

Uma vez que a nossa investigação se situa a nível grupal, mas os dados foram recolhidos a nível individual, nas escalas respondidas pelos membros das equipas foi necessário proceder-se à agregação dos dados através do cálculo das pontuações médias. Para justificarmos a agregação dos dados, procedemos ao cálculo do Índice de James (R_{wg}), proposto por James, Demaree e Wolf (1984; 1993) e dos coeficientes de correlação intraclasses (*Intraclass correlation coefficient*) ICC (1) e ICC (2) (Bliese, 2000).

Para o R_{wg} adoptamos um modelo de *null distribution uniform*, que normalmente é utilizado quando não existe uma teoria ou outros dados para sugerir a aplicação de outra distribuição nula (e.g., Bliese & Halverson, 2002). Os valores obtidos para o cálculo de acordo dentro das equipas R_{wg} foram de de .89 para a confiança afetiva, .88 para a confiança cognitiva e de .94 para o envolvimento no trabalho de equipa. Os valores obtidos para ICC (1) foram de .11 para a confiança afetiva, .13 para a confiança cognitiva e .31 para o envolvimento no trabalho de equipa. Para o ICC (2) os valores encontrados foram .35 para a confiança afetiva, .40 para a confiança cognitiva e .66 para o envolvimento no trabalho de equipa. Apesar dos valores da confiança afetiva e cognitiva se encontrarem abaixo dos valores recomendados (e.g., .50 de acordo com Klein & Kozlowski, 2000), os valores são próximos dos encontrados noutros estudos (e.g., Choi et al., 2011; Lui & Batt, 2010) e sendo assim, não são suficientemente baixos para tornar a agregação inadequada. Adicionalmente, os valores de ICC (2) um pouco abaixo do que é esperado, poderá, também, ter-se devido ao facto de a dimensão das equipas ser relativamente pequena (cerca de sete membros) e este indicador ser sensível à dimensão da equipa (Schippers, Den Hartog, & Koopman, 2007). No seu conjunto, os valores encontrados quer no R_{wg} quer nos ICCs fundamentam a agregação dos dados ao nível grupal.

De seguida, para o teste de hipóteses realizou-se uma análise de correlações entre as variáveis em estudo (confiança grupal: afetiva e cognitiva, envolvimento no trabalho de equipa e a viabilidade grupal). Nesta análise também foram incluídas as variáveis dimensão da equipa e grau de virtualidade, sendo estas tratadas como variáveis de controlo, visto que os estudos indicam que têm influência nos resultados das equipas (e.g., Brewer & Kramer, 1986; Gibson & Gibbs, 2006). De acordo com as recomendações de Becker (2005), as variáveis de controlo foram eliminadas de todas as análises, razão pela qual não se correlacionavam com as restantes variáveis. Importa notar que estava previsto que o teste de hipóteses fosse realizado através de uma análise de mediação simples (*simple mediation analysis*), com recurso ao PROCESS, uma macro desenvolvida para o SPSS por Hayes (2013), no entanto, como veremos na próxima seção, os resultados não nos permitiram avançar para esse procedimento.

IV - Resultados

1. Qualidade psicométrica dos resultados

De forma, a analisar as propriedades psicométricas das escalas utilizadas, foram realizados estudos de dimensionalidade e de fiabilidade (consistência interna) para a escala do envolvimento no trabalho de equipa. Para a escala que avalia a confiança grupal e a viabilidade grupal, dada a existência de estudos anteriores que demonstraram boas qualidades psicométricas das escalas em amostras semelhantes às utilizadas no presente estudo, apenas efectuámos a análise da sua fiabilidade, através da análise da consistência interna.

Relativamente à escala de confiança grupal obtivemos um alfa de Cronbach de .89 para a dimensão cognitiva e .85 para a dimensão afetiva, indicadores de adequada fiabilidade. A escala da viabilidade grupal, de igual modo, revelou possuir adequada fiabilidade ($\alpha = .78$).

No que diz respeito à escala do envolvimento no trabalho de equipa, o valor do teste de Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) foi de .90 demonstrando uma boa correlação entre as variáveis. O teste de esfericidade de Barlett revelou que as intercorrelações entre as variáveis, no seu conjunto, são significativamente diferentes de zero $\chi^2 (36) = 1915.18$; $p < .001$). Com estes indicadores é possível prosseguir com a análise fatorial, dado que indicam uma boa adequação dos dados observados. A solução inicial, pelo método de Fatorização do Eixo Principal (PAF), com extração livre, fez emergir, como esperado, uma estrutura unidimensional. A solução extraída explica 65.10% da variância total. Todas as comunalidades variam entre .40 e .75, o que se revelam adequadas (Costello & Osborne, 2005). As saturações fatoriais variam entre .63 e .87, sendo que, de acordo com Tabachnick e Fidell (2007) são consideradas muito boas ou excelentes saturações. Relativamente à consistência interna, obtivemos um alfa de Cronbach de .93, também ele muito bom (DeVellis, 2003).

2. Teste de hipóteses

De modo a testar as hipóteses do presente estudo, procedeu-se inicialmente, à análise de correlações, entre a confiança afetiva e cognitiva, o envolvimento no trabalho de equipa e a viabilidade grupal, de maneira a compreender a intensidade e direção da relação entre as variáveis.

Como já foi referido anteriormente, incluíram-se também a dimensão das equipas e a virtualidade, as quais foram tratadas como variáveis de controlo, uma vez que os estudos indicam que se trata de variáveis que influenciam o funcionamento e os resultados do grupo (Brewer & Kramer, 1986, Cohen & Bailey, 1997).

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

Ao proceder-se à análise de correlações foi possível verificar que a confiança afetiva e a confiança cognitiva se correlacionavam de forma positiva e estatisticamente significativa com o envolvimento no trabalho de equipa. Não foram observadas quaisquer outras relações significativas entre as variáveis em estudo, ao nível usualmente utilizado em ciências sociais ($p < .05$). Importa notar, no entanto, que para a relação entre a confiança afetiva e a viabilidade foram obtidos valores de significância a um nível marginal ($p < .10$) o que, tendo em conta a dimensão da amostra em estudo ($N=57$) sugere que, com uma amostra de maior dimensão este resultado poderia atingir a significância estatística utilizada em ciências sociais.

Tabela 1

Correlações, Médias e Desvios Padrões das Variáveis em Estudo

Variável	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6
1. Dimensão da Equipa	5.89	3.58	-					
2. Confiança afetiva	5.05	0.48	.18	-				
3. Confiança cognitiva	5.08	0.47	.08	.73***	-			
4. Envolvimento no trabalho de equipa	5.38	0.62	.01	.38**	.38**	-		
5. Viabilidade grupal	4.11	0.58	-.01	.23 [†]	.15	.12	-	
6. Virtualidade	35.91	21.87	.09	.21	.09	.10	-.08	-

Nota. $N=57$

[†] $p < .10$. * $p < .05$ ** $p < .01$. *** $p < .001$

A tabela 1 mostra os resultados obtidos para as correlações entre as variáveis em estudo.

Como é possível observar a confiança cognitiva relaciona-se de forma estatisticamente significativa com o envolvimento no trabalho de equipa ($r = .38$, $p = .003$) sendo a correlação de média magnitude de acordo com a notação de Cohen (1988). De igual modo, também é possível observar que a confiança afetiva se correlaciona de forma estatisticamente significativa, e com um valor de média magnitude, com o envolvimento no trabalho de equipa ($r = .38$, $p = .004$). Finalmente, observa-se uma correlação de baixa magnitude e a um nível de significância marginalmente significativo, entre a confiança afetiva e a viabilidade grupal ($r = .23$, $p = .084$).

Embora a relação entre a confiança cognitiva e a confiança afetiva não seja uma correlação em estudo, é importante referir que ambas se correlacionam de forma positiva ($r = .73$ $p < .001$).

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

Considerando os resultados obtidos, conforme referimos já, não foi possível prosseguir para o teste do modelo de mediação.

Assim, do conjunto de hipóteses formulado somente receberam suporte empírico as hipóteses H2a e H2b.

V – Discussão

O principal objetivo da nossa investigação consistiu em testar, em contexto de equipas com algum grau de virtualidade, as relações entre a confiança afetiva e cognitiva e a viabilidade grupal, considerando o papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa nessa relação.

A nossa primeira hipótese afirmava que a confiança afetiva (H1a) e a confiança cognitiva (H1b) se relacionavam de forma direta e positiva com a viabilidade grupal. Contudo, os resultados não permitiram suportar empiricamente as referidas relações. Ou seja, na nossa amostra, a confiança afetiva e a confiança cognitiva não se relacionaram com a viabilidade grupal, o que não é convergente com os resultados de Grichanik (2014), também em contexto de equipas virtuais. Com efeito, o autor concluiu no seu estudo que cada um dos componentes da confiança (afetiva e cognitiva) se relacionava de forma positiva com a viabilidade grupal. Importa notar, no entanto, que, no nosso estudo, no que respeita à confiança afetiva, apesar de H1a não ter sido suportada, os resultados sugerem que se trata de uma variável não negligenciável na viabilidade grupal, uma vez que se obteve um valor de significância ($p=.08$) próximo do que é usualmente utilizado em ciências sociais ($p<.05$) e a amostra em que incidiu o nosso estudo era de reduzida dimensão, limitando assim o poder estatístico das análises.

No que diz respeito à relação entre a confiança afetiva e o envolvimento no trabalho de equipa (H2a) e a confiança cognitiva e o envolvimento no trabalho de equipa (H2b), tal como previsto, foi possível verificar uma relação positiva entre as variáveis (para ambas as hipóteses). Este resultado é consistente com os resultados encontrados noutras investigações, em que se verificou que a confiança é importante para que os membros se sintam bem tanto na organização como na equipa a que pertencem (e.g., Acosta et al. 2012, Chughtai et al. 2013). De acordo com a literatura se as organizações promoverem a confiança entre os membros das equipas de trabalho e com os seus superiores, as boas práticas implementadas terão um impacto positivo no envolvimento no trabalho de equipa. Acosta et al. (2012), acentuam que é necessário, para que as boas práticas produzam efeito no envolvimento, que os membros da equipa se sintam à vontade uns com os outros e que estabeleçam relações de confiança. No mesmo sentido Bakker (2017) afirma que a confiança se relaciona de forma positiva com o envolvimento no trabalho de equipa, sendo que o autor realça que a confiança constitui um antecedente do envolvimento no trabalho de equipa. Desta forma, os resultados que obtivemos a respeito de H2a e H2b, reforçam os estudos e

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade

Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

assunções anteriores e sugerem que um nível elevado de confiança, seja ela afetiva ou cognitiva, produz um efeito positivo no envolvimento no trabalho de equipa. Quando existe confiança quer seja no componente afetivo quer no componente cognitivo, há uma tendência para os membros da equipa desenvolverem um estado de espírito coletivo positivo, caracterizado pelos vigor, dedicação e absorção, isto é, pelo envolvimento no trabalho de equipa.

Ao contrário do previsto, as restantes hipóteses não foram suportadas empiricamente no estudo que realizámos. Os nossos resultados não puderam assim, na amostra em análise, reforçar estudos anteriores que apontavam para o conjunto de relações que colocámos como hipóteses a testar. Em nossa opinião, para tal podem ter contribuído algumas das limitações do presente estudo, que explicitaremos na próxima seção, entre as quais realçamos a dimensão da amostra estudada.

VI – Conclusões, limitações e pistas para futuras investigações

Dada a prevalência das equipas de trabalho nas organizações e a cada vez maior importância atribuída à confiança grupal (nos componentes afetiva e cognitiva) e também ao envolvimento no trabalho de equipa, compreender a relação entre aquelas variáveis e a viabilidade grupal constitui, na nossa opinião, um contributo relevante para a investigação. A presente investigação procurou contribuir para aprofundar conhecimento nesse domínio, no contexto de equipas virtuais. Para tal propusemo-nos a testar um modelo que incluía a confiança grupal (afetiva e cognitiva) como variável de *input*, a viabilidade grupal como variável de *output*, e o envolvimento no trabalho de equipa como variável mediadora.

Partindo de uma revisão de literatura que sustentou um conjunto de hipóteses de investigação relativas às relações entre as variáveis já acima referidas, conduziu-se um estudo empírico para a prossecução do objetivo enunciado. Os resultados do estudo efetuado revelaram que a confiança afetiva e a confiança cognitiva se relacionam com o envolvimento no trabalho de equipa. Embora não tenha sido possível suportar as hipóteses que previam que a confiança se relaciona positiva e diretamente com a viabilidade grupal (hipóteses 1a e 1b), no caso particular da confiança afetiva, em nossa opinião, não nos parece que os nossos resultados permitam concluir que se mostraram divergentes dos estudos anteriores. Efetivamente, considerando a reduzida dimensão da amostra estudada, este resultado, de uma forma particular, deve ser lido com precaução acrescida e sugere, em conformidade com os estudos anteriores (e.g. Mayer et. al., 1995, McAllister, 1995; Costa et al., 2001, Grichanick, 2014), que grupos com um nível de confiança afetiva elevada tenderão a ter níveis mais elevados de viabilidade grupal, isto é, revelarem maior ajustamento às mudanças e serem mais propensos a reter os seus membros e a permanecerem no tempo enquanto coletivo.

De uma forma global, ao nível da investigação o nosso estudo contribui para reforçar alguns dos resultados obtidos em estudos anteriores, dando maior força à literatura que apoia as relações que, também, encontramos.

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

Embora não obtendo globalmente os resultados que prevíamos, revelando um conjunto de resultados convergentes com a literatura, acrescenta valor. Adicionalmente, importa realçar que se tratou de um estudo desenvolvido num domínio ainda pouco explorado – o das equipas virtuais – e realizado com equipa de trabalho reais (por oposição às equipas de estudantes, em laboratório), factos que constituem um contributo importante a que importa dar continuidade com a realização de outros estudos que possam contribuir para clarificar de forma mais profunda as relações estudadas.

Sob o ponto de vista da intervenção os resultados sugerem que líderes que pretendam que os membros das suas equipas revelem envolvimento no trabalho de equipa, deverão estimular a confiança intragrupal. O incentivo a uma cultura de cooperação, partilha e aceitação das diferenças individuais e a valorização das competências de cada membro poderão, por exemplo, constituir estratégias a utilizar.

É importante, para concluir, referir algumas das limitações da presente investigação. Em primeiro lugar, e como afirmámos já, a reduzida dimensão da amostra constituiu uma das mais relevantes limitações da investigação que realizámos, porque reduziu o poder estatístico das análises e inviabilizou a adoção de outras técnicas de análise de dados, nomeadamente a utilização do modelo de equações estruturais que permitiria, para além de testar de forma completa e simultânea todas as relações definidas pelas hipóteses, controlar o efeito do erro de medição (Kline, 2005). Deste modo, seria importante replicar este estudo numa amostra maior. Em segundo lugar, o facto de se ter utilizado como técnica de recolha dados somente o questionário autoadministrado, pode ter conduzido ao fenómeno de deseabilidade social, uma vez que a informação foi recolhida com base nas perceções de líderes e liderados, a respeito de aspetos relacionados com o funcionamento do seu grupo e é possível que as suas respostas possam traduzir o desejo de transmitir uma imagem positiva da equipa. O facto de todas as variáveis terem sido medidas através da técnica do questionário e, também, de uma parte dos respondentes terem utilizado a via *on-line*, também pode produzir enviesamentos (e.g., a não familiarização com a plataforma ou aplicação utilizada), que poderiam ser reduzidos através de uma abordagem multimétodo. Outra limitação, é o facto de termos utilizado o método de amostragem por conveniência ou acessibilidade, pois este tem implicações ao nível da generalização dos resultados. A este respeito, é importante referir que a amostra é constituída apenas por organizações portuguesas, não nos permitindo concluir se os resultados obtidos seriam os mesmos se a amostra fosse constituída por organizações de países e culturas diferentes. O desenho transversal do estudo, é também uma limitação do nosso estudo, pois impossibilita a inferência de causalidade empírica entre as variáveis em estudo.

Desta forma, em futuras investigações sugerimos, que tais limitações sejam tidas em conta. Desse modo, será vantajoso utilizar uma abordagem multimétodo e incluir amostras de maior dimensão. Também será benéfico recorrer a medidas mais objetivas de avaliação de algumas variáveis (e.g., viabilidade grupal), de forma a reduzir eventuais erros relacionados com o

método utilizado, e adotar um desenho longitudinal, de forma, a ser possível inferir causalidade entre as variáveis.

Bibliografia

- Acosta, H., Salanova, M., & Llorens, S. (2012). How organizational practices predict team work engagement: The role of organizational trust. *Department of Social Psychology*.
- Albuquerque, L. B. G (2016). *Team resilience and team effectiveness: Adaptation of measuring instruments*. Dissertação de Mestrado Europeu em Psicologia do Trabalho, das Organizações e dos Recursos Humanos. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Coimbra, Portugal.
- Ali Chughtai, A., & Finian, B. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Journal Of Behavioral & Applied Management*, 10(1), 47-71.
- Alves, M.P. (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 Ciências da Educação de Coimbra, Coimbra.
- Aniceto, D. F. (2016) *Liderança transformacional e eficácia grupal: o papel medador dos comportamentos de aprendizagem*. Dissertação de mestrado não publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação, Coimbra
- Argote, L., & McGrath, J. E. (1993). Group processes in organizations: Continuity and change. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 8, 333-389.
- Aubé, C., & Rousseau, V. (2005). Team goal commitment and team effectiveness: The role of task interdependence and supportive behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9(3), 189-204. doi:10.1037/1089-2699.9.3.189
- Bader, J. (2017). *Team autonomy and team effectiveness in an organizational context: the mediating role of team learning behaviours*. Dissertação de mestrado não publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação, Coimbra.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. doi:10.1080/13594320903272083.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. doi:10.1080/1359432x.2010.485352
- Baltes, B. B., Dickson, M. W., Sherman, M. P., Bauer, C. C., & LaGanke, J. S. (2002). Computer-mediated communication and group decision making: a meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87(1), 156-79. doi:10.1006/obhd.2001.2961

- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83, 377-391.
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274-289.
- Bell, B. S., & Kozlowski, S.W. J. 2002. A typology of virtual teams: Implications for effective leadership. *Group & Organization Management*, 27: 14-49.
- Bell, S. T., & Marentette, B. J. (2011). Team viability for long-term and ongoing organizational teams. *Organizational Psychology Review*, 1(4), 275-292. doi:10.1177/2041386611405876.
- Bierly, P. E., Stark, E. M., & Kessler, E. H. (2009). The moderating effects of virtuality on the antecedents and outcome of NPD team trust. *Journal of Product Innovation Management*, 26(5), 551-565. doi:10.1111/j.1540-5885.2009.00680.x.
- Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. In K. J. Klein, & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations* (pp. 349-381). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Bliese, P. D., & Halverson, R. R. (2002). Using random group resampling in multilevel research. *Leadership Quarterly*, 13, 53-68.
- Bos, N., Olson, J., Gergle, D., Olson, G., & Wright, Z. (2002). Effects of four computer-mediated communications channels on trust development. In L. Terveen, D. Wixon, E. Comstock, & A. Sasse (Eds.), *Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings* (1st ed., Vol. 4, pp. 135-140).
- Brewer, M. B., & Kramer, R. M. (1986). Social Identity and Cooperation in Social Dilemmas. *Rationality and Society*, 18(4), 443-470.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2004). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS* (3rd ed.). Oeiras: Celta Editora.
- Chang, H. H., Hung, C., & Hsieh, H. (2012). Virtual teams: Cultural adaptation, communication quality, and interpersonal trust. *Total Quality Management & Business Excellence*, 25(11-12), 1318-1335. doi:10.1080/14783363.2012.704274.
- Chi N., Chung Y., & Tsai T. (2011). How do happy leaders enhance team success? The mediating roles of transformational leadership, group affective tone, and team processes. *Journal of Applied Sociology and Psychology*, 41, 1421-54.
- Chudoba, K. M., Wynn, E., Lu, M., & Watson-Manheim, M. B. (2005). How virtual are we? Measuring virtuality and understanding its impact in a global organization. *Information Systems Journal*, 15(4), 279-306.

- doi:10.1111/j.1365-2575.2005.00200.x
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2013). Exploring the impact of trust on research scientists' work engagement. *Personnel Review*, 42(4), 396-421. doi:10.1108/pr-06-2011-0097.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290. doi:10.1016/S0149-2063(97)90034-9
- Cohen, S. G., & Gibson, C.B. (2003). In the beginning: Introduction and framework. In C. B. Gibson & S. G. Cohen (Eds.), *Virtual teams that work: Creating conditions for virtual team effectiveness* (1st ed., pp. 1-14). San Francisco: Jossey-Bass.
- Conway, J. M. (2002). Method variance and method bias in industrial and organizational psychology. In S. G. Rogelberg (Ed.), *Handbook Of Research Methods in Industrial and Organizational Psychology* (pp. 344-365). Oxford: Blackwell Publishing.
- Costa, A. C., & Anderson, N. (2011). Measuring trust in teams: Development and validation of a multifaceted measure of formative and reflective indicators of team trust. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 119-154. doi:10.1080/13594320903272083
- Costa, P. L., Passos, A. M., & Bakker, A. B. (2014a). Team work engagement: A model of emergence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 414-436. doi:10.1111/joop.12057.
- Costa, P., Passos, A. M., & Bakker, A. (2014b). Empirical validation of the team work engagement construct. *Journal of Personnel Psychology*, 13, 34-45. doi:10.1027/1866-5888/a000102.
- Costa, P. L., Passos, A. M., & Barata, M. C. (2015). Multilevel influences of team viability perceptions. *Team performance management: Na International Journal*, 21, 19-36. doi:10.1108/tpm-03-2014-0020.
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within teams: The relation with performance effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 225-244.
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). *Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. Practical Assessment, Research, & Evaluation*, 10, 1-9.
- De Jong, R., Schalk, R., & Cursçeu, P. L. (2008). Virtual communicating, conflicts and performance in teams. *Team Performance Management*, 14(7/8), 364-380. doi:10.1108/13527590810912331
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale development: Theory and applications* (2^a ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dirks, K. T. (1999). The effects of interpersonal trust on work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 84, 445-455.

- doi:10.1037/0021-9010.84.3.445.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 611-628. doi:10.1016/S1572-0977(06)12004-X
- Druskat, V. U., & Pescosolido, A. T. (n.d.). Chapter 2 The impact of emergent leader's emotionally competent behavior on team trust, communication, engagement, and effectiveness. *Research on Emotion in Organizations, 25-55*. doi:10.1016/s17469791(06)02002-5
- Evaristo, R. (2003). The management of distributed projects across cultures. *Journal of Global Information Management, 11*, 58–70.
- Fung, H. (2013). Relationships among Team Trust, Team Cohesion, Team Satisfaction, Team Effectiveness and Project Performance as Perceived by Project Managers in Malaysia. In *Handbook on the Economic, Finance and Management Outlooks* (pp. 138–151). Pakistan: Pak Publishing Group.
- Furumo, K., & Pearson, J. (2006). An Empirical Investigation of How Trust, Cohesion, and Performance Vary in Virtual and Face-to-Face Teams. *Proceedings of the 39th Annual Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS'06)*. doi:10.1109/hicss.2006.51
- Gaspar, C. R. (2016). *The Impact of Team Work Engagement on Team Satisfaction and the Role of Psychological Safety as a Moderator*. Dissertação de mestrado. Universidade Católica Portuguesa – Lisboa.
- Gibson, C. B., & Gibbs, J. L. (2006). Unpacking the concept of virtuality: The effects of geographic dispersion, electronic dependence, dynamic structure, and national diversity on team innovation. *Administrative Science Quarterly, 51*(3), 451-495. doi:10.2189/asqu.51.3.451
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *Journal of Positive Psychology, 5*, 83–96.
- Grichanik, M. (2014). *The Effect of Collaborative Critical Thinking Training on Trust Development and Effectiveness in Virtual Teams* (Master's thesis). Retrieved from Graduate theses and Dissertation.
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp.315-342). New York: Prentice Hall.
- Hackman, J. (1998). Why teams don't work. In S. Tindale (Ed.) *Theory and research on small groups* (pp. 245–267). New York: Plenum Press.
- Hackman, J., Wageman, R., Ruddy, T., & Ray, C. (2000). Team effectiveness in theory and in practice. In C. Cooper & E. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice* (pp. 109–129). Oxford: Wiley.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data*

- analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Hertel, G., Konradt, U., & Orlikowski, B. (2004). Managing distance by interdependence: Goal setting, task interdependence, and team-based rewards in virtual teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*(1), 1-28. doi:10.1080/13594320344000228
- Hill, S. N. (2008). *Virtual team member performance and aiability: The influence of individual characteristics*. Dissertação de Mestrado. Faculty of the Graduate School of the University of Maryland. College Park.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário* (2nd ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hoch, J. E., & Kozlowski, S. W. (2014). Leading virtual teams: Hierarchical leadership, structural supports, and shared team leadership. *Journal of applied psychology, 99*(3), 390-403. doi:10.1037/a0030264
- Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From input-process-output models to IMOI models. *Annual Review of Psychology, 56*, 517-543. doi:10.1146/annurev.psych.56.091103.070250
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology, 69*(1), 85-98. doi:10.1037/0021-9010.69.1.85
- Johnson, S. K., Bettenhausen, K., & Gibbons, E. (2009). Realities of working in virtual teams: Affective and attitudinal outcomes of using computer-mediated communication. *Small Group Research, 40*(6), 623-649. doi:10.1177/1046496409346448
- Kirkman, B. L., & Mathieu, J. E. (2005). The dimensions and antecedents of team virtuality. *Journal of Management, 31*(5), 700-718. doi: 10.1177/0149206305279113
- Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal, 47*(2), 175-192. doi:10.2307/20159571
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods, 3*(3), 211-236. doi:10.1177/109442810033001
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kozlowski, S.W.J., & Chao, G.T. (2012), “The dynamics of emergence: cognition and cohesion in work teams”, *Managerial and Decision Economics*, Vol. 33 No. 5, pp. 335-354.

- Langfred, C. W. (2004). Too much a good thing? Negative effects of high trust and individual autonomy in self-managing teams. *Academy of Management Journal*, 47 (3), 385-399. doi:10.2307/20159588
- Lewicki, R. J., McAllister, D., & Bies, R. 1998. Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*, 23(3), 439-458. doi:10.5465/AMR.1998.926620
- Lipsinger, R. (2010). Virtual team failure: Six common reasons why virtual teams do not succeed.
- Lira, E. M., Ripoll, P., Peiró, J. M., & Zornoza, A. M. (2013). The role of information and communication technologies in the relationship between group potency and group maintenance outcomes: a longitudinal study. *Behaviour & Information Technology*, 32, 147-155. doi:10.1080/0144929x.2011.630421
- Liu, X., & Batt, R. (2010). How supervisors influence performance: A multilevel study of coaching and group management in technology-mediated services. *Personnel Psychology*, 63, 265–298. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01170.x
- Lourenço, P. R. (2002). Concepções e dimensões da eficácia grupal: Desempenho e níveis de desenvolvimento. (Dissertação de doutoramento não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.
- Lourenço, P. R., Dimas, I. D., & Rebelo, T. (2014). Effective workgroups: The role of diversity and culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 123-132. doi:10.1016/j.rpto.2014.11.002
- Maia, P. A. (2017) *Organizational climate and team effectiveness: The mediating role of team learning behaviors*. Dissertação de mestrado não publicada. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Coimbra.
- Marks, M. A., Mathieu, J.E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *The Academy of Management Review*, 26(3), 356-376. doi:10.5465/AMR.2001.4845785
- Martins, S. R. A (2016). *Liderança transformacional e eficácia grupal: o papel mediador da autonomia grupal*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Coimbra.
- Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2017). A century of work teams in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 452-467. doi:10.1037/apl0000128
- Mathieu, J., Maynard, M. 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. doi:10.1177/0149206308316061
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-

734. doi:10.5465/AMR.1995.9508080335
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59. doi:10.2307/256727
- Mesmer-Magnus, J. R., DeChurch, L. A., Jimenez-Rodriguez, M., Wildman, J., & Shuffler, M. (2011). A meta-analytic investigation of virtuality and information sharing in teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 214-225. doi:10.1016/j.obhdp.2011.03.002
- Mintrop, R., & Charles, J. (2016). The formation of teacher work teams under adverse conditions: Towards a more realistic scenario for schools in distress. *Journal of Educational Change*, 18(1), 49-75. doi:10.1007/s10833-016-9293-5
- Mitchell, M. L., & Jolley, J. M. (2010). *Research design explained* (7th ed.). USA: Cengage Learning.
- Morgan, L., Paucar-Caceres, A., & Wright, G. (2014). Leading effective global virtual teams: The consequences of methods of communication. *Systemic Practice and Action Research*, 27(6), 607-624. doi:10.1007/s11213-014-9315-2
- Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (1999). The structure and function of collective constructs: Implications for multilevel research and theory development. *Academy of Management Review*, 24, 249-265. doi:10.2307/259081
- Nascimento, I. V. (2015). *Validade convergente, validade nomonológica e fidelidade de medidas de um só-item: Coesão, confiança e satisfação*. (Master's thesis, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10316/29096>
- Nascimento, R. (2017). *Liderança transformacional e eficácia grupal: O papel mediador da confiança grupal*. (Unpublished master's thesis). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Coimbra.
- Pearce, C. L., & Herbik, P. A. (2004). Citizenship behavior at the team level of analysis: The effects of team leadership, team commitment, perceived team support, and team size. *The Journal of Social Psychology*, 144(3), 293-310. doi:10.3200/SOCP.144.3.293-310
- Pessoa, C. I. (2016) *Liderança transformacional e eficácia grupal: o papel mediador da resiliência e dos comportamentos de suporte*. Dissertação de Mestrado não publicada. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Coimbra.
- Peters, L., & Karren, R. J. (2009). An examination of the roles of trust and functional diversity on virtual team performance ratings. *Group & Organization Management*, 34 (4), 479-504
- Polzer, J. T., Crisp, C. B., Jarvenpaa, S. L., & Kim, J. W. (2006). Extending the faultline model to geographically dispersed teams: How colocated

- subgroups can impair group functioning. *Academy of Management Journal*, 49(4), 679-692. doi: 10.2307/20159792
- Powell, R. (1993). Guns, butter, and anarchy. *American Political Science Review*, 87(1), 115–132.
- Rico, R., de la Hera, C. M. A., & Taberero, C. (2011). Work team effectiveness, a review of research from the last decade: 1999-2009. *Psychology in Spain*, 15, 57-79.
- Rousseau, V., & Aubé, C. (2010). Team self-managing behaviors and team effectiveness: The moderating effect of task routineness. *Group & Organization Management*, 35, 751-781. doi:10.1177/1059601110390835
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404. doi:10.5465/AMR.1998.926617
- Salas, E., Rosen, M.A., Burke, C.S., & Goodwin, G.F. (2009). The wisdom of collectives in organizations: *An update of the teamwork competencies*. In E. Salas, G.F. Goodwin, & C.S. Burke (Eds.), *Team effectiveness in complex organizations. CrossDisciplinary perspectives and approaches* (pp. 39- 79). New York: Psychology Press.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I.M., & Schaufeli, W.B.(2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups. *Small Group Research*, 34, 43-73.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W.B. (2011). Yes, I can, I feel good, and I just do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect and engagement. *Applied Psychology: Na International Review*, 60, 255-285.
- Savoie, A., Larivière, C., & Brunet, L. (2006). Équipes de travail en milieu de santé et efficacité. *Objectif Prévention*, 29, 20-21.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual, Version 1*. Utrecht, the Netherlands: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Schippers, M. C., Den Hartog, D. N. and Koopman, P. L. (2007), Reflexivity in Teams: A Measure and Correlates. *Applied Psychology*, 56: 189

211. doi:10.1111/j.1464-0597.2006.00250.x
- Schweitzer, L., & Duxbury, L. (2010). Conceptualizing and measuring the virtuality of teams. *Information Systems Journal*, 20(3), 267-295. doi:10.1111/j.1365-2575.2009.00326.x
- Shaw, R.B. (1997). *Trust in the Balance*, Jossey-Bass Publications, San Francisco, CA.
- Shepperd, J. A. 1993. Productivity loss in performance groups: A motivation analysis. *Psychological Bulletin*, 113: 67–81.
- Shin, Y. (2005). Conflict resolution in virtual teams. *Organizational dynamics*, 34(4), 331-345. doi:10.1016/j.orgdyn.2005.08.002.
- Sundstrom, E., DeMeuse, K. P., & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45, 120-133.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Tavares, D. F., (2015) *Team Work Engagement and the Impact on Team Adaptation*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Universitário de Lisboa.
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: *How team work engagement mediates between social resources and performance in teams*.
- Tseng, H., & Ku, H. Y. (2011). The Relationships Between Trust, Performance, Satisfaction, and Development Progressions Among Virtual Teams. *Quarterly Review of Distance Education*, 12(2), 81-94.
- Watson-Manheim, & Bélanger. (2002). Support for Communication-Based Work Processes in Virtual Work. *e-Service Journal*, 1(3), 61. doi:10.2979/esj.2002.1.3.61.
- Webber, S. S. (2008). Development of cognitive and affective trust in teams: A longitudinal study. *Small Group Research*, 39(6), doi:746-769. 10.1177/1046496408323569
- Weber, B., & Hertel, G. (2007). Motivation gains of inferior group members: A meta-analytical review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93: 973–993.
- West, M. A., Borrill, C. S., & Unsworth, K. L. (1998). Team effectiveness in organizations. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 13, pp. 1-48). London: Wiley.

Anexos

Anexo 1: Carta de Apresentação

Anexo 2: Projeto de Investigação (VITEM)

Anexo 3: Questionário dos Colaboradores

Anexo 4: Questionários dos líderes

Anexo 1: Carta de Apresentação

Coimbra, ___ de _____ de 201_

Exmo/a. Senhor/a Doutor/a _____

Dirigimo-nos a V. Exa. na qualidade de estudantes de mestrado da Universidade de Coimbra.

No âmbito dos projetos de investigação de mestrado que estamos a realizar na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, sob a orientação da Prof.^a Doutora Isabel Dórdio Dimas (Univ. Aveiro), Prof. Doutor Paulo Renato Lourenço (Univ. Coimbra) e Prof.^a Doutora Teresa Rebelo (Univ. Coimbra), na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, propomo-nos estudar alguns processos de funcionamento dos grupos/equipas de trabalho virtuais ou com algum grau de virtualidade.

Para levar a cabo esta investigação pretendemos aplicar, em diferentes organizações e em dois momentos distintos, um questionário a vários grupos/equipas de trabalho e aos respetivos líderes. O primeiro momento decorrerá entre os meses de novembro e dezembro e o segundo durante os meses de março e abril. O tempo estimado para o preenchimento de cada questionário ronda os 20 minutos para os membros e os 7 minutos para os líderes.

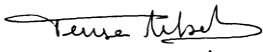
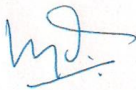
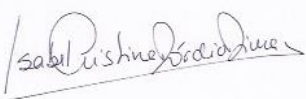
Às organizações participantes nesta investigação fica garantido o direito ao anonimato e à confidencialidade dos dados, bem como a entrega, após a conclusão dos mestrados, de uma cópia das teses. Caso manifestem o desejo de obter informação sobre os resultados referentes à vossa organização em particular, disponibilizamo-nos, igualmente, para facultar esse *feedback*. Consideramos que o benefício poderá ser mútuo, na medida em que, por um lado, a organização de V. Exa. promove a investigação em Portugal e, por outro, beneficia de informação em retorno, assente no tratamento e análises de dados com rigor metodológico e cientificamente fundamentados.

Gostaríamos de poder contar com a colaboração da vossa organização para este estudo. Neste sentido, e para uma melhor apreciação da investigação e da colaboração solicitadas, teremos todo o gosto em explicar este projeto, de forma mais detalhada, através do meio de comunicação que considerem mais adequado.

Desde já gratas pela atenção dispensada, aguardamos o vosso contacto.

Com os melhores cumprimentos,

(P^{la} equipa de investigação)

Contactos |

Clara Campelo
clara.campelofv@gmail.com
914305820

Daniela Lopes
danielalopes64@gmail.com
911929426

Inês Carvalho
ines.carvalho.18@hotmail.com
912626876

Liliana Bastos
lprmb@hotmail.com
914063002

Lúcia Silva
luciacosta.silvaa@gmail.com
912334870

Mariana Sousa
marianapr Sousa@gmail.com
913505795

Susana Santos
ssusanalsantos@gmail.com
915942423

Anexo 2: Projeto de investigação VITEM

Mestrado Integrado em Psicologia
Área de Especialização em Psicologia das Organizações e do Trabalho



Projeto de Colaboração em Investigação

Projeto VITEM - A incidência de subgrupos e de competências emocionais no bem-estar e desempenho de equipas virtuais

1. Introdução e Objetivos

Fruto da globalização e avanço das tecnologias, é cada vez mais comum a presença e utilização de grupos/equipas com algum grau de virtualidade nas organizações. Embora a investigação sobre grupos em contexto organizacional seja já bastante extensa e diversificada, torna-se imprescindível aprofundar o conhecimento acerca do referido tipo de grupos. É neste contexto que se insere o Projeto VITEM - A incidência de subgrupos e de competências emocionais no bem-estar e desempenho de equipas virtuais. Trata-se de um Projeto internacional que envolve investigadores de diversas Universidades de Portugal (Universidade de Coimbra, Universidade de Aveiro e Universidade da Beira Interior) e de Espanha (Universidade de Valência e Universidade de Sevilha) e visa compreender como, em equipas com algum grau de virtualidade, alguns construtos relativos ao funcionamento grupal (cf. 3. “Variáveis em estudo”) se relacionam entre si e com a eficácia das equipas de trabalho, nomeadamente no que diz respeito ao desempenho grupal, à inovação e à capacidade da equipa para se adaptar à mudança e continuar a trabalhar como tal no futuro (viabilidade grupal).

A realização do Projeto permitirá contribuir para o aumento do conhecimento acerca de equipas de trabalho com algum grau de virtualidade e, conseqüentemente, possibilitar a formulação e utilização de práticas capazes de promover um melhor funcionamento dessas equipas.

Em Portugal, a investigação do Projeto VITEM é coordenada por Paulo Renato Lourenço (Univ. Coimbra), Teresa Rebelo (Univ Coimbra), Isabel Dimas (Univ. Aveiro) e Marta Alves (Univ. da Beira Interior) e inclui a realização de diversos estudos. Alguns dos estudos serão realizados por estudantes do último ano do Mestrado Integrado em Psicologia, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, no âmbito das suas dissertações de mestrado, sob supervisão científica dos Doutores Paulo Renato Lourenço, Teresa Rebelo e Isabel Dimas.

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

2. Equipa responsável pela realização dos estudos

Estudantes do 2.º ano do Mestrado Integrado em Psicologia, da área de especialização de Psicologia das Organizações e do Trabalho, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra:

- Clara Campelo
- Daniela Lopes
- Inês Carvalho
- Liliana Bastos
- Lúcia Silva
- Mariana Sousa
- Susana Santos

Orientação:

- Prof. Doutor Paulo Renato Lourenço
- Prof.ª Doutora Teresa Rebelo
- Prof.ª Doutora Isabel Dórdio Dimas

3. Variáveis em estudo:

- Aprendizagem grupal – processo contínuo de reflexão e ação, voltado para a obtenção e processamento de informação, com o objetivo de detetar, compreender e adaptar melhor a equipa às mudanças do meio ambiente, melhorando a sua eficácia;
 - Bem-estar afetivo individual – sentimentos/emoções vivenciados por uma pessoa;
 - Capacidade de expressão de emoções – capacidade de os indivíduos, numa relação, expressarem, mais as suas emoções, quer as positivas quer as negativas, de uma forma construtiva;
 - Capital psicológico das equipas – estado psicológico positivo caracterizado por atributos como a autoeficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência;
 - Comprometimento afetivo com a equipa – caracteriza-se pela forte convicção e aceitação dos objetivos e valores da equipa à qual se pertence, vontade de exercer esforços consideráveis em nome desta e pelo forte desejo de continuar a ser seu membro;
 - Confiança grupal – capacidade de os membros de uma equipa confiarem uns nos outros, existindo assim cooperação e partilha de ideias;
 - Conflito intragrupal – divergência de perspetivas no seio do grupo, percebida como geradora de tensão por pelo menos uma das partes envolvidas numa determinada interação
 - Envolvimento no trabalho em equipa – envolvimento dos colaboradores com o trabalho de equipa. É composto por três componentes: vigor, dedicação e absorção;

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

Faultlines/Presença de subgrupos – linhas hipotéticas de divisão que podem repartir

- um grupo em subgrupos com base num ou mais atributos, gerando subgrupos relativamente homogêneos;
- Gestão do trabalho de equipa – grau em que os membros da equipa estruturam a realização do seu trabalho, através do planeamento, de maneira a que consigam organizar e facilitar a implementação de novas práticas na equipa, bem como acompanhar a realização do trabalho.
- Grau de Virtualidade – refere-se à medida em que a interação de uma equipa se encontra dependente das tecnologias de comunicação, sendo esta virtualidade compreendida como um continuum que vai desde um polo "nada virtual" (referente a equipas que interagem exclusivamente cara-a-cara) para um polo "totalmente virtual" (correspondente a equipas virtuais, cujos membros não se encontram num mesmo local);
- Reflexividade da equipa sobre a tarefa – medida em que os membros da equipa refletem e adaptam coletivamente os objetivos, estratégias e processos da equipa;
- Regulação emocional – conjunto de processos através dos quais o indivíduo influencia as emoções que experiencia, o momento da sua ocorrência e a sua expressão;
- Satisfação com a equipa – vontade de continuar a trabalhar com uma mesma equipa em virtude da ocorrência de experiências agradáveis durante a realização de um projeto com essa equipa.

4. Amostra e participação das organizações

Este estudo é direcionado aos membros de equipas/grupos virtuais ou com algum grau de virtualidade e respetivos líderes. Para ser considerada uma equipa válida para o estudo é necessário que (1) seja constituída por três ou mais membros (excluindo o líder), (2) os membros interajam, pelo menos, em algum grau, através de comunicação mediada por tecnologia eletrónica (e.g. computador, telefone) (3) se reconheçam e sejam reconhecidos como equipa, (4) partilhem relações de interdependência e (5) tenham em vista um objetivo comum.

A participação da organização consiste na autorização da recolha de dados. Assim, a organização deve proporcionar condições adequadas para a recolha de informação necessária à realização da investigação.

A recolha de dados acontecerá em dois períodos, em datas a acordar com a organização. O primeiro decorrerá durante os meses de novembro e dezembro e o segundo durante os meses de março e abril de 2018.

5. Formas de recolha de informação e tempo previsto

Na organização, em cada um dos momentos de recolha de dados referidos, será necessário:

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

- O preenchimento de um questionário pelos membros dos grupos/equipas de trabalho participantes no estudo (cerca de 20 minutos);
- O preenchimento de um questionário pelos líderes dos grupos/equipas de trabalho participantes no estudo (cerca de 7 minutos).

6. Direitos e obrigações da equipa de investigação

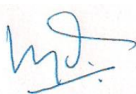
A equipa de investigação tem direito a:

- Não fornecer quaisquer resultados do estudo caso haja interrupção da participação ou recolha incompleta de informação;
- Devolver os resultados do estudo somente nas condições de a organização (1) aceitar que esses dados sejam devolvidos num formato que proteja a identidade dos participantes e (2) garantir que a informação recolhida nunca será utilizada com a finalidade de avaliar o desempenho dos colaboradores envolvidos;
- Fornecer os resultados somente aquando da conclusão do estudo.

A equipa de investigação tem o dever de:

- Assegurar condições que permitam e garantam o consentimento informado dos participantes;
- Garantir a confidencialidade e o anonimato de todos os dados recolhidos e cumprir as demais normas éticas que regulamentam a investigação na área da Psicologia;
- Recusar a entrega de dados e resultados individuais, quer referentes a trabalhadores da organização participante, quer referentes a outras organizações pertencentes à amostra;
- Efetuar a recolha de dados de forma a causar o mínimo transtorno possível à organização e aos seus colaboradores;
- Não disponibilizar, em circunstância alguma, a listagem de endereços de e-mail, que for fornecida para aplicação do questionário online;
- Fornecer à organização, em formato digital (.pdf), um exemplar de cada uma das dissertações de mestrado realizadas com base na informação recolhida.

A Coordenação da Equipa de Investigação



Anexo 3: Questionário dos Líderes

Cód. Organização:

Cód. Equipa:

Cód. Individual:

O presente questionário insere-se num estudo sobre os processos e os resultados dos grupos de trabalho em contexto organizacional. As questões que se seguem têm como objetivo conhecer a forma como avalia a sua equipa de trabalho, em função de um conjunto de critérios.

Todas as respostas que lhe solicitamos são rigorosamente anónimas e confidenciais. Responda sempre de acordo com aquilo que pensa, na medida em que não existem respostas certas ou erradas.

Leia com atenção as instruções que lhe são dadas, certificando-se de que compreendeu corretamente o modo como deverá responder. Certifique-se que respondeu a todas as questões.

Muito obrigado pela colaboração!

Declaração de consentimento informado (Participante)

Declaro que tomei conhecimento e fui devidamente esclarecido/a quanto aos objetivos e procedimentos da investigação a realizar. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que, de forma voluntária, forneço, confiando nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são asseguradas pela equipa de investigação, bem como na informação de que não serão tratados de forma individual e de que apenas serão utilizados para fins de investigação.

Confirmo

_____, ____ de _____ 2017

[Tempo estimado de preenchimento: cerca de 7 minutos]

PARTE 1

(Dados demográficos - para fins exclusivamente estatísticos)

Idade: _____ Sexo: M F

Habilitações literárias: _____

Há quanto tempo trabalha nesta organização? Indique, por favor, o número de anos e meses ou de meses e semanas (por exemplo: 1 ano e 3 meses). _____

Informação relativa à organização:

Nº. de trabalhadores da organização: Até 10 11- 49 50 – 249 250 ou mais

Sector de atividade da organização: _____

Informação relativa à equipa:

Há quanto tempo se formou a sua equipa? Indique, por favor, o número de anos e meses ou de meses e semanas (por exemplo: 1 ano e 3 meses). _____

Há quanto tempo lidera esta equipa? Indique, por favor, o número de anos e meses ou de meses e semanas (por exemplo: 1 ano e 3 meses). _____

Nº de elementos da sua equipa (considere somente os elementos da equipa, não se incluindo a si próprio): _____

Qual é a principal atividade da sua equipa? [assinale a resposta]

- Produção Comercial Serviços Projeto
- Administrativa Gestão Outra. Qual? _____

Tendo em conta que este estudo prevê dois momentos de recolha de dados, insira, por favor, **as iniciais do seu nome completo**, de forma a podermos efetuar a correspondência da informação recolhida nos dois momentos (reforçamos que este dado será exclusivamente utilizado para fins de investigação).

Iniciais do seu nome completo: _____

PARTE 2

Indique-nos agora, por favor, quais os tipos de comunicação utilizados na sua equipa **no último mês**. Distribua 100% pelos diversos tipos, considerando que as percentagens mais elevadas correspondem aos meios de comunicação que mais frequentemente são utilizados pela sua equipa:

TIPOS DE COMUNICAÇÃO UTILIZADOS	Percentagem
1. Presencial.	___%
2. Através de <i>videoconferência</i> (comunicação à distância com som e imagem – por exemplo <i>skype</i> com som e imagem).	___%
3. Através de <i>teleconferência</i> (comunicação à distância somente com som – por exemplo <i>telefone/telemóvel</i> ou <i>skype</i> somente com som).	___%
4. Através de um serviço de <i>chat</i> (comunicação à distância, somente escrita e em tempo real – por exemplo, <i>whatsApp</i> ou <i>messenger do facebook</i>).	___%
5. Através de <i>rede social</i> ou <i>forum</i> (comunicação à distância somente escrita, sem ser em tempo real – por exemplo, <i>facebook</i> sem chat).	___%
6. Através de <i>e-mail</i> .	___%
7. Através de <i>plataforma eletrónica</i> de partilha de documentos ou gestão de agenda (por exemplo, <i>dropbox</i> ou <i>google drive</i>).	___%
8. Através de <i>memorandos</i> ou <i>relatórios</i> .	___%
9. Outro: Qual? _____	___%
TOTAL	100%

Viabilidade grupal

O conjunto das seguintes afirmações tem como objetivo **caracterizar a sua equipa de trabalho**. Neste sentido, diga, por favor, em que medida cada uma delas se aplica à equipa que lidera. Assinale com uma cruz (x) o valor que melhor se adequa ao que lhe é apresentado em cada afirmação, utilizando a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Quase não se aplica	Aplica-se pouco	Aplica-se moderadamente	Aplica-se muito	Aplica-se quase totalmente

1. Os membros da equipa adaptam-se às mudanças que ocorrem no seu ambiente de trabalho.					
2. Quando surge um problema, os membros desta equipa conseguem resolvê-lo.					
3. Os novos membros são facilmente integrados nesta equipa.					
4. Os membros desta equipa poderiam continuar a trabalhar juntos por um longo período de tempo.					

Anexo 4: Questionário dos Membros

Cód. Organização:

Cód. Equipa:

Cód. Individual:

O presente questionário insere-se num estudo sobre os processos e os resultados dos grupos de trabalho em contexto organizacional. As questões que se seguem têm como objetivo conhecer as opiniões e atitudes dos elementos de cada equipa no que diz respeito a algumas situações que podem acontecer no seio das mesmas.

Todas as respostas que lhe solicitamos são rigorosamente anónimas e confidenciais. Responda sempre de acordo com aquilo que faz, sente ou pensa, na medida em que não existem respostas certas ou erradas.

Leia com atenção as instruções que lhe são dadas, certificando-se de que compreendeu corretamente o modo como deverá responder. **Note que as instruções não são sempre iguais.** Antes de dar por finalizado o seu questionário, certifique-se de que respondeu a todas as questões.

Declaração de consentimento informado (Participante)

Declaro que tomei conhecimento e fui devidamente esclarecido/a quanto aos objetivos e procedimentos da investigação a realizar. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que, de forma voluntária, forneço, confiando nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são asseguradas pela equipa de investigação, bem como na informação de que não serão tratados de forma individual e de que apenas serão utilizados para fins de investigação.

Confirmo

_____, _____ de _____ 2017

[Tempo estimado de preenchimento: cerca de 20 minutos]

O papel mediador do envolvimento no trabalho de equipa na relação entre a confiança e a viabilidade grupal em equipas com algum grau de virtualidade
Daniela Filipa da Silva Lopes (e-mail: danielalopes64@gmail.com) 2018

PARTE 1**(Dados demográficos - para fins exclusivamente estatísticos)**

Idade: _____ Sexo: M F

Habilitações literárias: _____

Já teve formação em trabalho de equipa? Sim Não

Há quanto tempo trabalha nesta organização? Indique, por favor, o número de anos e meses ou de meses e semanas (por exemplo: 1 ano e 3 meses). _____

Há quanto tempo trabalha nesta equipa? Indique, por favor, o número de anos e meses ou de meses e semanas (por exemplo: 1 ano e 3 meses). _____

Tendo em conta que este estudo prevê dois momentos de recolha de dados, insira, por favor, **as iniciais do seu nome completo** de forma a podermos efetuar a correspondência da informação recolhida nos dois momentos (reforçamos que este dado será exclusivamente utilizado para fins de investigação)

Iniciais do seu nome completo: _____

PARTE 2

Envolvimento no trabalho de equipa

As seguintes afirmações referem-se a sentimentos que os membros de uma equipa, no seu conjunto, têm em relação ao trabalho que desenvolvem. Indique em que medida concorda ou discorda de cada uma delas utilizando a seguinte escala de resposta:

Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo em parte	Não concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo muito	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5	6	7

Na nossa equipa...	1	2	3	4	5	6	7
1. Quando estamos a trabalhar sentimo-nos cheios de energia.							
2. Sentimo-nos com força e vigor quando estamos a trabalhar.							
3. Estamos entusiasmados com este trabalho.							
4. Este trabalho inspira-nos.							
5. Durante o trabalho, temos vontade de participar nas diversas atividades.							
6. Somos felizes quando estamos envolvidos neste trabalho.							
7. Estamos orgulhosos com o nosso trabalho nesta equipa.							
8. Estamos imersos no trabalho desta equipa.							
9. “Deixamo-nos levar” pelas atividades deste trabalho.							

Confiança grupal

São apresentadas em seguida mais algumas afirmações acerca da sua equipa de trabalho.

Pedimos-lhe que, **considerando a equipa como um todo**, nos indique em que medida concorda ou discorda de cada uma das afirmações referidas. Para isso, assinale com um X, à frente de cada afirmação, o valor que melhor corresponde ao que, em sua opinião, acontece na sua equipa de trabalho. Utilize, por favor, a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6
Discordo muito	Discordo moderadamente	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo muito

	1	2	3	4	5	6
1. Os meus colegas encaram os objetivos do grupo com profissionalismo e dedicação.						
2. Tendo em conta os antecedentes dos meus colegas, não tenho razões para duvidar da sua competência e preparação para levar a cabo o nosso trabalho.						
3. Posso confiar que os meus colegas não me dificultarão o trabalho com as suas ações.						
4. Os meus colegas confiam neste grupo.						
5. Posso falar livremente com os meus colegas sobre as dificuldades que estou a ter com o trabalho sabendo que eles estão dispostos a ouvir.						
6. Todos sentiríamos uma sensação de perda se alguém saísse do grupo e já não pudéssemos trabalhar juntos.						
7. Se eu partilhar os meus problemas com os meus colegas, sei que eles irão responder com preocupação e de forma construtiva.						
8. Considero que todos fizemos um investimento emocional considerável na nossa relação de trabalho.						