

Anexos

Anexo 1



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia e Educação

Covilhã, 6 de fevereiro de 2013

Exmo. Senhor/,

Dirigimo-nos a V. Exa. na qualidade de investigadoras da Universidade da Beira Interior, onde nos encontramos a realizar estudos de mestrado.

No âmbito do mestrado que estamos a realizar na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, sob a orientação da Prof. Doutora Marta Pereira Alves, propomo-nos estudar os grupos/equipas de trabalho no contexto organizacional, nomeadamente no que diz respeito a algumas variáveis que surgem associadas quer aos processos quer aos resultados do trabalho em grupo/equipa. O comprometimento, a inteligência emocional e a interdependência constituem as principais temáticas que pretendemos investigar.

Para levar a cabo esta investigação foi desenvolvido um instrumento de avaliação (questionário) com o objetivo de ser aplicado a um número mínimo de 150 membros de grupos/equipas de trabalho em diferentes contextos organizacionais.

Às organizações participantes nesta investigação fica garantido **o direito ao anonimato e à confidencialidade dos dados**, bem como, se previamente solicitado, o envio por correio eletrónico, após conclusão do mestrado, de um exemplar.

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 solicitada, teremos todo o gosto em explicar, de forma mais detalhada, este projeto.

Desde já gratas pela atenção dispensada, ficamos a aguardar o vosso contacto para posterior envio de documento com a descrição dos objetivos e procedimentos do estudo.

Com os melhores cumprimentos,

(P'la Equipa de investigação)

CONTACTOS:

Anexos 2



Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações

O presente questionário insere-se num conjunto de estudos acerca do funcionamento das equipas de trabalho e que incide sobre alguns processos importantes como a interdependência e a inteligência emocional. As questões que se seguem têm como objetivo conhecer as opiniões e atitudes dos elementos de cada equipa no que diz respeito ao modo como a sua equipa funciona normalmente.

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

Muito obrigado pela colaboração!

A Investigadora,

Questionário Sociodemográfico:

Qual a **principal atividade** da equipa? _____

Quantos **elementos** têm a sua equipa? _____

Há quanto tempo **existe** esta equipa de trabalho (aprox.)? _____

Há quanto tempo **faz parte** desta equipa de trabalho (aprox.)? _____

Idade: ____ anos

Ano em que começou a trabalhar _____

Sexo: Masculino Feminino

Escolaridade:

Menos de 4 anos

4 anos

5 a 8 anos

9 anos

10 a 11 anos

12 anos

Frequência do Ens. Superior

Licenciatura (3 anos) ou Bacharelato

Licenciatura (4 ou 5 anos)

Mestrado (2ºciclo de Bolonha)

Mestrado (curso pré-Bolonha)

Doutoramento

É o líder responsável por esta equipa? NÃO SIM

O presente questionário destina-se a avaliar o modo como o seu grupo/equipa de trabalho gere as emoções. Por favor, leia cada uma das afirmações apresentadas, e de seguida assinale com uma X a opção de resposta que melhor traduz aquilo que neste momento acontece no seu grupo/equipa.

Por exemplo, se Concorda Totalmente com a afirmação 1 “Quando algum membro se comporta de forma inapropriada, comentamos entre nós o seu comportamento, embora não o confrontemos diretamente”, assinale a opção 7. Em cada afirmação, assinale uma, e apenas uma opção de resposta.

	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1.Quando algum membro se comporta de forma inapropriada, comentamos entre nós o seu comportamento, embora não o confrontemos diretamente.	1	2	3	4	5	6	7
2.Nas nossas reuniões tentamos reservar algum tempo para falar das emoções sentidas pelos membros do grupo/equipa (por exemplo: frustração, contentamento).	1	2	3	4	5	6	7
3.Os membros do nosso grupo/equipa podem facilmente explicar como são tomadas as decisões nesta organização	1	2	3	4	5	6	7
4.Temos muita informação sobre outros grupos/equipas da nossa organização.	1	2	3	4	5	6	7
5.Se outro grupo/equipa da organização precisa da nossa ajuda, tentamos ajudar.	1	2	3	4	5	6	7
6.Apenas a opinião de alguns membros tem peso nas decisões tomadas pelo grupo/equipa.	1	2	3	4	5	6	7
7.Alguns membros do grupo/equipa tratam outros membros de forma pouco correcta.	1	2	3	4	5	6	7
8.Conhecer a forma como os outros (indivíduos ou outros grupos) avaliam o desempenho do grupo/equipa é uma prioridade.	1	2	3	4	5	6	7
9.Os membros têm o cuidado de não deixar que os seus sentimentos interfiram nas discussões do grupo/equipa.	1	2	3	4	5	6	7
10.O nosso grupo/equipa encaixa-se bem no sistema organizacional.	1	2	3	4	5	6	7
11.Ajudar outros grupos/equipas atrasa frequentemente o nosso ritmo de trabalho, pelo que tentamos não nos envolver nos seus problemas.	1	2	3	4	5	6	7
12.Os elementos do nosso grupo/equipa procuram junto de outros grupos obter apoio para o nosso trabalho.	1	2	3	4	5	6	7

	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
13.Existe falta de respeito na forma como alguns membros do grupo/equipa tratam outros membros.	1	2	3	4	5	6	7
14.O grupo é capaz de mudar em função do feedback que recebe de outros (indivíduos ou grupos).	1	2	3	4	5	6	7
15.Consideramos uma prioridade que o nosso grupo/equipa tenha boas relações com outros grupos/equipas da organização.	1	2	3	4	5	6	7
16.Avaliamos o nosso grupo/equipa e o seu desempenho.	1	2	3	4	5	6	7
17.No nosso grupo/equipa, reservamos tempo para os membros discutirem as suas emoções (por exemplo: frustração, contentamento).	1	2	3	4	5	6	7
18.Para o nosso grupo/equipa, são claras as razões pelas quais se tomam grande parte das decisões na organização.	1	2	3	4	5	6	7
19.Costumamos utilizar como recurso a informação proveniente de outros grupos/ equipas da organização.	1	2	3	4	5	6	7
20.Comparamo-nos frequentemente com outros grupos/equipas para termos uma ideia do nosso desempenho.	1	2	3	4	5	6	7
21.Dedicamos tempo a avaliar o nosso próprio trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
22.Os membros do grupo/equipa recebem feedback dos outros membros sobre o seu desempenho.	1	2	3	4	5	6	7
23.Se alguém no nosso grupo/equipa está triste, perguntamos-lhe o que se passa.	1	2	3	4	5	6	7
24.É clara a forma como o nosso trabalho tem impacto nos resultados da organização.	1	2	3	4	5	6	7
25.Normalmente, temos tempo para ajudar outros grupos/equipas.	1	2	3	4	5	6	7
26.Os elementos do nosso grupo/equipa conseguem descrever as necessidades que os restantes grupos/ equipas da organização têm.	1	2	3	4	5	6	7
27.Os outros grupos/equipas sabem que estamos disponíveis para os ajudar e aconselhar.	1	2	3	4	5	6	7
28.No nosso grupo/equipa compreendemos a forma como as nossas tarefas se enquadram no funcionamento geral da organização.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 3

Autorização da autora da escala para a utilização das mesmas na presente dissertação de mestrado.

Dra. Ana Cármen Silva Correia

Olá Diana,

Obrigada pelo seu email, e com certeza que autorizo a utilização do Questionário de Inteligência Emocional Grupal (Correia, 2010) para a sua investigação.

Bom trabalho e não hesite em contactar-me caso surjam questões.

Cumprimentos

Anexo 4

Scree Plot

