

**COOPERAÇÃO E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO
EM CONTEXTO COMERCIAL**

Mafalda Maria Pessoa Soares da Cunha

Orientador de Dissertação:

Prof. Doutor Pedro Almeida

Coordenador de Seminário de Dissertação:

Prof. Doutor Pedro Almeida

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

Mestre em Psicologia

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2011

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Pedro Henrique Garcia Lopes de Almeida, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

Agradecimentos

Este trabalho encerra uma etapa de grande importância na minha vida, não apenas os anos dispendidos nesta Instituição que é o ISPA, mas toda uma vida de estudante, iniciada desde os quatro anos no pequeno Colégio Monte Flor, passando pela Escola Vieira da Silva e pela Secundária de Linda-a-Velha. Refiro todo este percurso, pois foi aquilo que vivi ao longo de todos estes anos e as pessoas com que me cruzei que me trouxeram aqui – a este curso, a esta Universidade, à concretização deste objectivo! É com grande alegria que termino e entrego a minha dissertação de Mestrado.

Antes de mais, um indiscutível agradecimento ao Professor Pedro Almeida, pelo trabalho de orientação e dedicação aos seus alunos. Reconheço com gratidão as sugestões e contribuições no desenvolvimento deste trabalho e a autonomia que me foi concedida para encontrar e seguir as minhas próprias ideias.

Expresso também os meus agradecimentos à Professora Maria João Gouveia, pela assistência na selecção do questionário e pela disponibilidade demonstrada e, ainda, à Professora Doutora Rosa Novo, pelo esclarecimento de dúvidas relativas à sua escala.

A todas as 295 pessoas que aceitaram participar neste estudo e viabilizaram o meu projecto, o meu muito obrigado! Nomeadamente, às antigas colegas da Accessorize que se prontificaram a ajudar-me.

Aos meus Pais, agradeço a forma como me criaram e educaram. Permitiram-me crescer em todo o meu esplendor, aceitando e respeitando sempre quem sou. Isto possibilitou que me formasse como uma pessoa determinada e resiliente, características que foram essenciais para a realização deste trabalho.

À minha Irmã, o apoio incondicional, os tempos de confidências, os disparates que ficaram marcados para sempre... Toda uma intimidade que só duas irmãs podem partilhar.

Ao meu Irmão, por me ter ensinado a pensar nos outros e o que é ser um amigo leal, princípios pelos quais ainda me guio.

À minha Tia, a força e determinação que sempre me transmitiu e que me inspiram.

Ao meu sobrinho, a doce companhia em tardes intermináveis de trabalho.

A toda a restante família, agradeço o carinho, o apoio e a confiança demonstrados durante o processo de desenvolvimento deste trabalho. Em especial aos meus primos, obrigada pelo companheirismo e pelo entusiasmo manifestado.

Aos meus amigos mais íntimos, não posso deixar de agradecer o facto de me ampararem sempre. Crescemos juntos, formámo-nos como os adultos que somos hoje e moldámo-nos uns aos outros... Sem estes, não seria a mesma pessoa!

Aos amigos não tão chegados, obrigada pelos momentos de distração proporcionados naquelas fases em que a necessidade de espairecer e extravasar é crucial para posteriormente poder prosseguir o trabalho na direcção certa.

Às amigas e colegas de curso, agradeço e recordo estes seis anos no ISPA, enriquecedores a nível académico e pessoal – a partilha e troca de conhecimentos, as peripécias nas apresentações, os pequenos-almoços nos sofás do bar e as piadas entre trabalhos que tornaram suportáveis as horas e horas passadas na biblioteca, naqueles anos mais complicados por que passámos juntas.

A todos aqueles que não referi e que estiveram presentes durante esta fase, agradeço evidentemente o apoio manifestado.

Com grande nostalgia e, simultaneamente, com muitas expectativas para o futuro, fecho o capítulo da vida de estudante e embarco numa nova e ansiada etapa.

Resumo

O presente trabalho pretende analisar a ligação entre cooperação organizacional e bem-estar psicológico, numa amostra de 295 vendedores em diversas áreas de actuação (idades com uma média de 36,43 anos e um desvio-padrão de 10,738), averiguando ainda qual a função desempenhada pelos objectivos de venda nesta relação. O instrumento é composto por um conjunto de questões sócio-demográficas, pelo Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional (Oliveira, 2010) e pela EBEP-R (Novo *et al.*, 2006). Os resultados obtidos permitem confirmar que há evidências estatísticas de uma correlação positiva entre cooperação incondicionada e bem-estar psicológico; pelo contrário, a correlação existente entre cooperação condicionada e bem-estar psicológico é negativa, revelando-se que os objectivos de venda têm influência no modelo da relação. Demonstra-se ainda que as variáveis sócio-demográficas induzem algumas diferenças significativas entre grupos no que concerne à cooperação, mas o mesmo não acontece para o bem-estar psicológico.

Palavras-chave: Cooperação organizacional; Bem-estar psicológico; Vendedores.

Abstract

This study aims to explore the link between organizational cooperation and psychological well-being, using a sample of 295 salespeople in several business areas (with an average age of 36.43 years and a standard-deviation of 10.738), intending also to analyze the role played by the assigned selling goals in this connection. The instrument consists of a set of socio-demographic questions, Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional (Oliveira, 2010) and EBEP-R (Novo *et al.*, 2006). The results obtained confirm that there is statistical evidence of a positive correlation between unconditional cooperation and psychological well-being; on the contrary, the relation between conditional cooperation and psychological well-being is negative, and it's established that the selling goals are influential in the relationship's model. It's also shown that the socio-demographic variables induce some significant differences in groups with regard to cooperation, but not when it concerns to psychological well-being.

Key-words: Organizational cooperation; Psychological well-being; Salespeople.

Índice

1. Introdução.....	1
2. Revisão de literatura.....	2
2.1. Cooperação.....	2
2.1.1. Definição de cooperação.....	2
2.1.2. Modelos ou abordagens teóricas relevantes no âmbito da cooperação.....	4
2.1.2.1. Teoria de Cooperação e Competição de Deutsch.....	4
2.1.2.2. Modelo de Cooperação de Argyle.....	8
2.1.2.3. Modelo de Interação Comportamental de Rabbie.....	10
2.1.2.4. Modelo de Cooperação Desportiva de García-Mas e colaboradores.....	12
2.2. Bem-estar.....	13
2.2.1. Definição de bem-estar.....	13
2.2.2. Modelos ou abordagens teóricas relevantes no âmbito do bem-estar psicológico..	16
2.2.2.1. Modelo de Bem-estar Psicológico de Ryff.....	16
2.2.2.2. Teoria de Auto-Determinação de Ryan e Deci.....	18
2.2.2.3. Modelo de Vitaminas de Warr.....	20
2.3. Investigação revista sobre cooperação e bem-estar – Pertinência do estudo.....	23
3. Método.....	29
3.1. Participantes.....	29
3.2. Instrumento.....	33
3.3. Procedimento.....	34

4. Resultados.....	36
4.1. Análise das qualidades métricas do QCCO	36
4.2. Análise das qualidades métricas da EBEP-R.....	40
4.3. Análise das hipóteses em estudo.....	42
4.3.1. Hipóteses 1 e 2	42
4.3.2. Hipótese 3.....	45
4.3.3. Hipóteses 4 e 5	47
5. Discussão	50
5.1. Conclusão.....	53
6. Referências bibliográficas	56

Lista de Anexos

Anexo A – <i>Outputs</i> do SPSS relativos à caracterização da amostra	64
Anexo B – Instrumento	69
Anexo C – <i>Outputs</i> do SPSS relativos aos resultados	73

Lista de Quadros

Quadro 1: Análise dos efeitos da cooperação e competição nos três processos psicológicos sociais básicos (Deutsch, 1969, p. 1078).....	5
Quadro 2: Características das situações de cooperação e competição (Deutsch, 1949, 2000, 2001, no prelo).....	7
Quadro 3: Factores que influenciam a cooperação (Rabbie, 1995, cit. por García-Mas, 2001).	11
Quadro 4: Definição e efeito das dimensões de bem-estar psicológico (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Siqueira & Padovam, 2008).	16
Quadro 5: Definição das características do ambiente, efeito e impacto no bem-estar (Warr, 2007; Reid, <i>n.d.</i>).	21
Quadro 6: Investigação revista sobre cooperação e bem-estar.....	23

Lista de Figuras

Figura 1: Modelo de Interação Comportamental (Rabbie, 1995, cit. por García-Mas, 2001, p.121).....	10
Figura 2: Modelo da Cooperação Desportiva após determinação dos factores do <i>Cuestionario de Cooperación Deportiva</i> (García-Mas <i>et al.</i> , 2006, p. 429).....	12
Figura 3: Proposta da Teoria de Auto-Determinação para o surgimento do bem-estar individual (Ryan & Deci, 2000, 2001).	19
Figura 4: Três eixos principais para a mensuração do bem-estar afectivo (Warr, 1987, 1990; De Jonge & Schaufeli, 1998).....	22
Figura 5: Representação gráfica das hipóteses em estudo.....	28
Figura 6: Representação gráfica reestruturada de acordo com os resultados obtidos.	53

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Frequência descritiva da variável Sexo.....	29
Gráfico 2: Frequência descritiva da variável Habilitações literárias.....	30
Gráfico 3: Frequência descritiva da variável tipo de Contrato de trabalho.....	30
Gráfico 4: Frequência descritiva da variável Área de vendas.....	31
Gráfico 5: Frequência descritiva da variável Objectivos de venda.....	32

Lista de Tabelas

Tabela 1: Descrição da variável Idade.....	29
Tabela 2: Descrição das variáveis Antiguidade na organização e Antiguidade na função.	31
Tabela 3: Medida de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin e teste de esfericidade de Bartlett (QCCO).....	36
Tabela 4: Matriz rodada de componentes (QCCO).....	37
Tabela 5: Índices de fidelidade (QCCO).	38
Tabela 6: Teste de Kolmogorov-Smirnov (QCCO).	39
Tabela 7: Análise descritiva – mínimo, máximo, média e desvio-padrão por factor (QCCO).	40
Tabela 8: Medida de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin e Teste de Esfericidade de Bartlett (EBEP-R).	40
Tabela 9: Índice de fidelidade (EBEP-R).	41
Tabela 10: Teste de Kolmogorov-Smirnov (EBEP-R).....	41
Tabela 11: Análise descritiva – mínimo, máximo, média e desvio-padrão (EBEP-R).	42
Tabela 12: Matriz de correlação de Spearman (Cooperação incondicionada, condicionada, fora do local de trabalho e Bem-estar psicológico).	43
Tabela 13: Regressões lineares (Cooperação incondicionada, condicionada, fora do local de trabalho e Bem-estar psicológico).	45
Tabela 14: Matriz de correlação de Spearman (Objectivos de venda).	46
Tabela 15: Teste de Kruskal-Wallis (Objectivos de venda).	46
Tabela 16: Médias dos grupos de Objectivos de venda quanto à variável Cooperação condicionada.	46
Tabela 17: Regressão linear (efeito dos Objectivos de venda no modelo).....	47

Tabela 18: Teste de Mann-Whitney (Sexo).....	48
Tabela 19: Teste de Kruskal-Wallis (Idade, Habilitações literárias, tipo de Contrato de trabalho, Antiguidade na função, Antiguidade na empresa e Área de vendas).	49

1. Introdução

Este trabalho pretende investigar a existência de uma relação entre cooperação organizacional e bem-estar psicológico, especificamente na área comercial.

O trabalho dos vendedores é “caracterizado por uma necessidade efectiva de contacto entre fornecedores (de serviços) e consumidores, no sentido de aumentar a satisfação dos clientes” (Moliner, Martínez-Tur, Ramos, Peiró & Cropanzano, 2008, p. 328), tendo este aspecto especial importância quando se pretende fornecer um serviço de excelência e qualidade. A presente investigação desenvolve-se, então, em contexto comercial, tendo como participantes profissionais de vendas em diversas áreas.

A cooperação é uma temática multidisciplinar, sendo difícil encontrar um consenso para a sua definição contudo pode ser sucintamente descrita da seguinte forma: “cooperação pura é geralmente definida como envolvendo um grupo de indivíduos que trabalham em conjunto para obter um objectivo comum” (Deutsch, 1949, cit. por Tauer & Harackiewicz, 2004, p. 849). Este é, então, um tema bastante relevante para trabalhar na população de vendedores, que trabalham como uma equipa para cumprir um objectivo final e, dadas as semelhanças ao contexto desportivo, torna-se também pertinente analisá-lo à luz do Modelo de Cooperação Desportiva de García-Mas e colaboradores (2006).

O bem-estar psicológico é definido como integrando não apenas a obtenção de prazer mas, também, “a busca da perfeição que representa a realização do verdadeiro potencial de cada um” (Ryff, 1995, cit. por Ryan & Deci, 2001, p. 146). Trata-se de um conceito multidimensional que engloba autonomia, domínio do meio, crescimento pessoal, relações positivas com os outros, objectivos na vida e aceitação de si (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995). Neste sentido, “uma equipa de trabalho saudável implica a presença de sentimentos positivos nos trabalhadores que se traduzem na sua felicidade e produtividade” (Keyes & Haidt, 2003, cit. por Pinto, 2009, p. 11). Além disso, é sugerido pela literatura que um ambiente de cooperação gera um nível de bem-estar mais elevado, em comparação a um meio de competição (Johnson & Johnson, 1989, 1998, cit. por Standage, Duda & Pensgaard, 2005), daí que este estudo procure averiguar se o comportamento cooperante em equipa influencia o nível de bem-estar psicológico de um indivíduo.

Segue-se uma revisão de literatura que enquadrará teoricamente os conceitos abordados.

2. Revisão de literatura

2.1. Cooperação

2.1.1. Definição de cooperação

A cooperação é uma temática abordada por diversas disciplinas, nomeadamente “Antropologia, Biologia, Sociologia, Ecologia, Economia, Psicologia, Ciências Políticas, Matemática, Física, *etc.*” (Santos, Rodrigues & Pacheco, 2005, p. 51), mas encontra a sua génese e explicação na Biologia, na teoria de evolução Darwinista (Nowak & Sigmund, 1998). Assim, existem na natureza exemplos como organismos simples que cooperam para produzir organismos complexos, animais que colaboram para criar as suas crias e animais que caçam em grupo e se entreadjudam para reduzir o risco de serem atacados por predadores, sendo a cooperação considerada um elemento crucial da evolução (Santos, Rodrigues e Pacheco, 2005). Hamilton (1964, cit. por Lehmann & Keller, 2006 e por Kummerli, Colliard, Fiechter, Petitpierre, Russier & Keller 2007) justificou, pela selecção natural, os comportamentos cooperantes que ocorrem entre familiares, tendo permanecido por explicar a razão destes comportamentos quando não existe uma relação de parentesco (Fehr & Fischbacher, cit. por Kummerli *et al.*, 2007), tendo sido alvo de discussão o como e o porquê destes comportamentos altruístas ou pro-sociais (Furnham, 2005).

Ao nível da Sociologia, Durkheim foi um dos primeiros autores a abordar este assunto, apontando a cooperação (ou solidariedade, fenómeno ao qual o autor se reportava) como fenómeno resultante da divisão do trabalho; fala de solidariedade mecânica quando se trata de uma consciência colectiva derivada das regras sociais e de solidariedade orgânica quando há uma interdependência estrutural entre os indivíduos (Proença, 2000). Refere-se ainda a importância de saber cooperar e saber aprender com a experiência, sendo a cooperação uma competência colectiva que inclui linguagem, códigos e imagens operativas comuns (Guy Le Boterf, 1994, cit. por Proença, 2000).

O termo utilizado para este fenómeno no ramo da Economia é colaboração, “que indica a ultrapassagem de estratégias ou de interesses individuais para o atingir de um objectivo comum” (Proença, 2000, p. 243). Axelrod (1984, cit. por Proença, 2000) afirma que

as acções de reciprocidade surgem da necessidade de tomada de decisão perante situações de conflito e simultaneamente de identidade de interesses, mediante uma ética partilhada. Apresenta-se ainda o termo convenção, denominando uma estrutura de coordenação dos comportamentos, através de sistemas de regras que surgem da interacção entre os actores (Schelling, 1977, Orléan, 1994, Favereau, 1994, cit. por Proença, 2000).

No contexto da Psicologia Social, cooperação corresponde a “um esforço conjunto e coordenado de dois ou mais indivíduos” (Katz, *n.d.*, cit. por Macedo, *n.d.*, p. 106). “Deutsch descreve a situação social cooperativa como sendo aquela na qual as metas podem ser conseguidas (até certo ponto) por qualquer indivíduo, somente se todos os indivíduos puderem atingir as suas respectivas metas” (Macedo, *n.d.*, p. 107), sendo que “os ganhos de um indivíduo contribuem para o ganho de todos os indivíduos” (Deutsch, 1949, cit. por Carron & Hausenblas, 1998, p. 280).

No que respeita à Psicologia do Desporto, que recentemente se interessou por esta área, García-Mas e Vicens (1994, 1995, cit. por García-Mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro & Toro, 2006) afirmam que um jogador durante treinos e competições tem de decidir entre formas de jogo mais ou menos cooperativas, com os colegas, com o treinador e a nível tático. Deste modo, a cooperação desportiva baseia-se em tomada de decisão, objectivos comuns e opostos, interacção, interdependência e, ainda, *feedback* sobre os resultados da cooperação (Rabbie, 1995, cit. por García-Mas *et al.*, 2006).

Na Psicologia Organizacional, “a cooperação no trabalho é conceptualizada como a contribuição voluntária do trabalhador para a conclusão bem sucedida das tarefas organizacionais, na medida em que os colaboradores se apoiam mutuamente” (Chatman & Barsade, 1995, Schaubroeck *et al.*, 1989, cit. por Harris, James & Boonthanom, 2005, p. 31). Assim, implica interdependência e simultaneidade do trabalho, sendo descrita por Retour (1998, cit. por Proença, 2000) como o “acto pelo qual as pessoas são conduzidas a trocar recursos e a agir em conjunto, ao mesmo tempo e com uma certa duração, com vista à realização de um trabalho” (p. 244). Smith, Organ e Near (1983) referem ainda a existência de semelhanças entre comportamentos de cidadania organizacional e cooperação, uma vez que esta “inclui gestos pró-sociais espontâneos de adaptação às necessidades laborais de outros (*e.g.*, colegas, supervisores)” (Smith, Organ & Near, 1983, p. 653).

De acordo com Proença (2000), podem distinguir-se no conceito de cooperação cinco dimensões: estrutural, ligada aos mecanismos de coordenação e interdependência;

comportamental, pela entreeajuda, interacção entre indivíduos e trocas que ocorrem; afectiva, pela proximidade ou ligação que se estabelece entre os sujeitos que cooperam; cognitiva, através da linguagem comum, representações e símbolos; e, finalmente, temporal, já que a cooperação só é considerada em relações de longo-prazo.

2.1.2. Modelos ou abordagens teóricas relevantes no âmbito da cooperação

Dentro da temática da cooperação existem diversos modelos explicativos, de entre os quais se salientam a Teoria de Cooperação e Competição de Deutsch (1949), o Modelo de Cooperação de Argyle (1991, cit. por Furnham, 2005), o Modelo de Interação Comportamental de Rabbie (1995, cit. por García-Mas, 2001) e o Modelo de Cooperação Desportiva de García-Mas e colaboradores (2006).

2.1.2.1. Teoria de Cooperação e Competição de Deutsch

Deutsch (1949) deu uma importante contribuição na temática da cooperação, no ramo da Psicologia Social (Palmieri & Branco, 2004), desenvolvendo a Teoria de Cooperação e Competição, a qual está na base de várias abordagens mais recentes. Este modelo alude a duas dimensões – a interdependência de objectivos e o tipo de acção desenvolvida pelos indivíduos envolvidos (Deutsch, 1949, 2000, 2001), que vão definir se se trata de uma situação de competição ou cooperação e, por sua vez, se esta é eficaz ou ineficaz.

No que concerne à interdependência de objectivos, esta pode ser positiva ou negativa, consoante a probabilidade de um indivíduo atingir os seus objectivos esteja positiva ou negativamente correlacionada com a probabilidade dos outros sujeitos cumprirem os seus (Deutsch, 1949, 2000, 2001). Identifica-se ainda uma terceira opção, em que os objectivos são independentes, se as acções de um indivíduo não interferirem com as actividades dos outros (Deutsch, 1949, 2000, 2001). Neste seguimento, a interdependência positiva caracteriza estruturas cooperativas, a interdependência negativa representa estruturas competitivas e a independência de objectivos retrata estruturas individualistas (Deutsch, 1949, 1962, cit. por Johnson, Maruyama, Johnson, Nelson & Skon, 1981).

A segunda dimensão desta teoria diz respeito ao tipo de acção desenvolvida e Deutsch

(1949, 2000, 2001) distingue *effective actions* (eficazes) e *bungling actions* (ineficazes), isto é, “acções que aumentam a possibilidade do actor obter o seu objectivo” e “acções que diminuem a possibilidade do actor obter o seu objectivo” (Deutsch, 2000, p. 22), assumindo o autor que num grupo existem mais acções individuais eficazes que ineficazes.

Ao combinar ambas as dimensões (tipos de interdependência e tipos de acção), Deutsch (1949, 2000, 2001) discerne os três processos psicológicos sociais básicos que são afectados por estes aspectos e que contribuem para uma situação de cooperação ou competição; são estes a substituibilidade, as atitudes (*cathexis*) e a inductilidade (*inducibility*), processos estes que podem ser positivos ou negativos (como se pode verificar no Quadro 1). Substituibilidade refere-se à forma como as acções de uma pessoa podem contentar as intenções de outra, aceitando que outros exerçam actividades que permitem a satisfação das suas necessidades. As atitudes correspondem à predisposição natural do sujeito para responder favorável ou desfavoravelmente, conforme os estímulos sejam avaliados como benéficos ou prejudiciais, respectivamente. Finalmente, inductilidade reporta-se à aceitação ou rejeição da influência para fazer o que outros querem. Há ainda que ressaltar que estes processos se complementam, já que “uma pessoa está disposta a colaborar com alguém cujas acções sejam úteis para si, mas não com alguém cujas acções sejam nocivas” (Deutsch, 2000, p. 24).

Quadro 1: Análise dos efeitos da cooperação e competição nos três processos psicológicos sociais básicos (Deutsch, 1969, p. 1078).

Tipo de interdependência percebida entre o próprio e outro	Tipo de acção desenvolvida pelo outro	Efeito das acções do outro no próprio
<i>Positiva/Cooperativa</i> Os objectivos dos indivíduos estão ligados de tal forma que a probabilidade de serem cumpridos está positivamente correlacionada;	<i>Eficazes:</i> As acções do outro aumentam a probabilidade de obtenção dos objectivos de ambos.	<i>Substituibilidade positiva:</i> o próprio não precisa atingir o que o outro já atingiu.
		<i>Atitudes positivas:</i> o próprio vai valorizar as acções do outro e vai confiar nele para futuras situações semelhantes.
		<i>Inductilidade positiva:</i> o próprio vai facilitar as acções do outro e está aberto a influências positivas.

Ao aumentarem ou diminuïrem as possibilidades de um, o mesmo acontece com o outro.	<i>Ineficazes:</i> As acções do outro reduzem a probabilidade de obtenção dos objectivos de ambos.	<i>Substituibilidade negativa:</i> o próprio vai ter q conseguir alcançar aquilo em que o outro falhou.
		<i>Atitudes negativas:</i> o próprio vai desvalorizar as acções do outro e não vai confiar nele para futuras situações semelhantes.
		<i>Inductibilidade negativa:</i> o próprio vai obstruir as acções do outro e existe influência negativa.
<i>Negativa/Competitiva</i> Os objectivos dos indivíduos estão ligados de tal forma que a probabilidade de estes serem cumpridos está negativamente relacionada; Ao aumentarem as possibilidades de um, diminuem as do outro.	<i>Eficazes:</i> As acções do outro aumentam a probabilidade de obter o seu objectivo, diminuindo a probabilidade do próprio.	<i>Substituibilidade negativa:</i> o próprio vai ter q conseguir atingir o mesmo que o outro alcançou.
		<i>Atitudes negativas:</i> o próprio vai desvalorizar os sucessos do outro e futuramente vai evitá-lo como competidor.
		<i>Inductibilidade negativa:</i> o próprio vai obstruir ou bloquear as acções do outro e reagir negativamente à sua influência.
	<i>Ineficazes:</i> As acções do outro diminuem a probabilidade de obter o seu objectivo, aumentando a probabilidade do próprio.	<i>Substituibilidade positiva:</i> o próprio não precisa de cometer os mesmos erros que o outro já cometeu.
		<i>Atitudes positivas:</i> o próprio vai valorizar a ocorrência de erros do outro e vai querê-lo como futuro competidor.
		<i>Inductibilidade positiva:</i> o próprio vai facilitar os erros do outro e está disposto a ajudá-lo a cometê-los.

“O modo como as pessoas acreditam que os seus objectivos estão ligados influencia fortemente a dinâmica e resultados da interacção” (Deutsch, 1949, 1973, 1980, cit. por Tjosvold, 1990, p. 250). Assim, relações cooperativas apresentam características mais positivas que interacções competitivas, como sintetizado no Quadro 2.

Quadro 2: Características das situações de cooperação e competição (Deutsch, 1949, 2000, 2001, no prelo).

Características	Relação Cooperativa	Relação Competitiva
<i>Comunicação</i>	Comunicação eficaz, maior verbalização das ideias.	Comunicação enfraquecida por desonestidade, na tentativa de alcançar vantagem.
<i>Relações interpessoais</i>	Demonstrações de amizade, predisposição para ajudar o outro, menor obstrução das actividades de outros.	Suspeita das intenções de outros, obstrução das actividades de outros, foco nas características negativas do outro.
<i>Percepção de justiça</i>	Os membros do grupo esperam ser tratados justamente e sentem-se impelidos a tratar os outros da mesma forma.	A justiça não é valorizada, cada indivíduo tenta prejudicar o outro para ganhar vantagem.
<i>Influência</i>	Uso da persuasão e influência positiva.	Utilização de ameaças, coerção e falsas promessas.
<i>Processos de trabalho</i>	Esforço coordenado, divisão do trabalho, orientação para a resolução da tarefa, discussões construtivas, elevada produtividade.	Duplicação de tarefas pela falta de divisão do trabalho, falta de confiança no trabalho de outros.
<i>Abertura a novas ideias</i>	Compreensão, aceitação e confiança nas ideias próprias e dos outros.	Falta de confiança nas ideias do próprio e dos outros, desacordo constante, rejeição crítica das ideias de outros.
<i>Respeito e reconhecimento</i>	Atenção e resposta às necessidades dos outros.	Desrespeito dos outros e das suas necessidades.
<i>Entreajuda</i>	Vontade de ajudar os outros a aumentar as suas capacidades e, conseqüentemente, o seu poder.	Interesse em elevar o poder próprio em detrimento do dos outros, que é visto como ameaçador.
<i>Resolução de conflitos</i>	Entendimento dos conflitos de interesses como um problema mútuo a ser resolvido através do esforço colaborativo de ambos.	Conflito encarado como uma luta de poder que só se resolve quando uma parte triunfa sobre a outra.

No sentido de compreender as condições pelas quais se estabelecem relações de cooperação ou competição, é preciso abordar situações de conflito. Sendo que “um processo cooperativo é mais produtivo para lidar com um problema com que um grupo se depara que um processo competitivo”, presume-se que o mesmo acontece em situações de conflito, pois este “seria visto como um problema mútuo às partes conflitantes” (Deutsch, 2001, p. 79). Para testar a sua ideia, o autor utilizou nas suas investigações o Dilema do Prisioneiro, que permitiu validar as suas hipóteses, assim como outros estudos posteriores que usaram outros formatos experimentais (Deutsch, 2001). Além disto, os resultados obtidos explicaram aquilo a que o autor denominou *Deutsch's Crude Law of Social Relations* e que afirma que “os processos característicos e efeitos induzidos por um determinado tipo de relação social também tendem a induzir esse tipo de relação social” (Deutsch, 2000, p. 29). Ou seja, a cooperação incita e é incitada pelas características cooperantes, tal como a competição fomenta e é fomentada por comportamentos competitivos.

Apesar dos contributos essenciais oferecidos pela Teoria de Cooperação e Competição, esta possui algumas limitações identificadas pelo próprio autor. Então, é preciso evidenciar a falta de precisão quantitativa, a fraca dedução lógica e o facto de se limitar a abordar a cooperação e competição nas relações sociais, deixando de parte aspectos como o poder, o tipo de orientação, a formalidade e a importância da relação (Deutsch, no prelo). Para além destes aspectos, “a teoria aborda apenas situações puras de cooperação e competição nas quais as partes interdependentes têm cada uma apenas um objectivo e são igualmente interdependentes” (Deutsch, no prelo, p.19), o que raramente acontece na vida real.

2.1.2.2. Modelo de Cooperação de Argyle

Em seguimento desta teoria, pode mencionar-se o Modelo de Cooperação de Argyle (1991, cit. por Furnham, 2005), que relata a importância da cooperação no trabalho dado existirem tarefas que não podem ser executadas por uma só pessoa (devido à sua complexidade ou dimensão) e outras tarefas cuja realização implica a divisão do trabalho por indivíduos especializados em diferentes competências. Além disto, trabalhar em equipa estimula a satisfação social pela possibilidade de entreaajuda e satisfaz as necessidades afiliativas dos sujeitos. Argyle (2001, cit. por Pithon, Brochado & Teixeira, 2006) define cooperação como o acto de “agir em conjunto, de um modo coordenado no trabalho ou em relações sociais, para atingir objectivos comuns, desfrutar de uma actividade conjunta ou

simplesmente desenvolver uma relação” (p. 1623). Assim, o comportamento cooperativo pode advir de motivações remuneratórias, sociais ou de coordenação do trabalho (Argyle, 1991, cit. por Furnham, 2005).

O autor estabelece a sua abordagem em torno de três questões fulcrais: “O que é que caracteriza grupos cooperantes? Os grupos cooperantes são mais eficazes? Quais são os benefícios para o indivíduo?” (Argyle, 1991, cit. por Furnham, 2005, p. 399).

Para responder à primeira pergunta colocada, Argyle (1991, cit. por Furnham, 2005) distingue os grupos cooperantes como tendo determinadas características, nomeadamente: presença de ajuda mútua, divisão do trabalho de modo a que cada indivíduo execute as tarefas em que é melhor ou que lhe dão mais prazer, atracção interpessoal, elevados níveis de *commitment* e lealdade ao grupo, motivação interna dos indivíduos para ajudar os outros.

Quanto à eficácia das estruturas cooperantes, as investigações produzidas a este respeito parecem realmente demonstrar que grupos cooperantes apresentam melhores resultados relativamente aos grupos competitivos (Furnham, 2005). Este fenómeno foi explicado por Argyle (1991, cit. por Furnham, 2005), suportando-se nas investigações dirigidas por Deutsch (1949, cit. por Furnham, 2005), em torno de cinco variáveis: motivação, coordenação, ajuda, comunicação e divisão do trabalho. No caso da motivação, não se verificam diferenças significativas entre grupos cooperativos e competitivos mas, em grupos mais pequenos, denota-se o efeito da motivação nos grupos cooperativos. Quanto à coordenação, esta parece ser maior em grupos cooperativos e segue os mesmos resultados em termos de dimensão do grupo, demonstrando-se que grupos maiores são menos eficazes por falhas na coordenação. Verificou-se, ainda, que há mais entajuda e menos interferência em grupos cooperantes, já que os indivíduos entendem as suas recompensas como estando dependentes das actividades dos outros e, conseqüentemente, sentem maior responsabilidade pela *performance* dos outros e uma atitude positiva face a isso. No concernente à comunicação, esta ocorre em maior quantidade e qualidade em grupos cooperativos, nos quais a influência social é maior, o que permite uma maior aceitação das ideias e as sugestões dos outros. Seguindo esta tendência, a divisão do trabalho também é maior nos grupos cooperantes, havendo menos homogeneidade, já que cada indivíduo se especializa naquilo em que é melhor, o que se torna também uma vantagem na resolução de problemas (Argyle, 1991, cit. por Furnham, 2005).

No que respeita aos benefícios, Furnham (2005) relata o comportamento dos

empregadores em grupos cooperativos (*versus* grupos competitivos) como sendo espontâneos e honestos (em vez de preocupados em pôr em prática uma estratégia), utilizando um discurso mais descritivo (em vez de avaliativo), orientando na resolução de problemas (em vez de controlar o comportamento dos subordinados), demonstrando empatia pelos sentimentos dos trabalhadores (em vez de não se interessarem pelo seu bem-estar), mostrando serem iguais (em vez de superiores) aos trabalhadores, comunicando as suas dúvidas quanto ao processo e forma de trabalho (em vez de serem dogmáticos).

2.1.2.3. Modelo de Interação Comportamental de Rabbie

Outra abordagem que deve ser analisada é o designado Modelo de Interação Comportamental de Rabbie (1995, cit. por García-Mas, 2001), desenvolvido no âmbito desportivo. O autor define as variáveis fundamentais do conceito de cooperação como sendo “a tomada de decisão, os objectivos de cada jogador, do treinador e da equipa, os objectivos comuns ou conflitantes, interacção e interdependência, e informação sobre os resultados da cooperação e/ou da competição” (Rabbie, 1995, cit. por García-Mas *et al.*, 2006, p. 427).

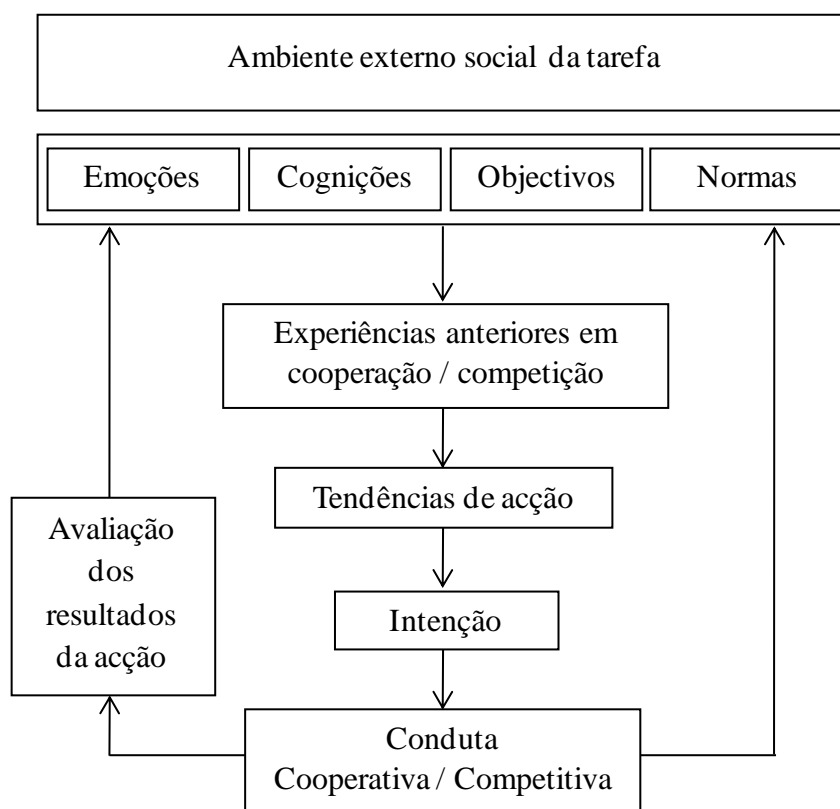


Figura 1: Modelo de Interação Comportamental (Rabbie, 1995, cit. por García-Mas, 2001,

p. 121).

A Figura 1 ilustra o modelo apresentado, que se diferencia dos anteriores por não se fundamentar em recursos, mas sim na experiência interactiva; assim, o jogador tem uma tendência interna para cooperar ou competir, mas esta não é totalmente estável e pode alterar o seu comportamento em função de condições pessoais, interactivas e situacionais (García-Mas, 2001). Segundo Rabbie (1995, cit. por García-Mas, 2001), é com base nestes factores que o jogador decide cooperar ou não, com os seus colegas e treinador, para atingir o objectivo da equipa.

O autor sugere cinco factores que podem influenciar os níveis de cooperação, são eles a comunicação, a informação sobre as opções escolhidas pelos outros, a confiança nos outros membros do grupo, a responsabilidade social e valores e, finalmente, a identidade intra-grupal (Rabbie, 1995, cit. por García-Mas, 2001). No Quadro 3, encontra-se descrita a forma como estes factores interferem na tomada de decisão do indivíduo em adoptar uma conduta cooperante ou competitiva.

Quadro 3: Factores que influenciam a cooperação (Rabbie, 1995, cit. por García-Mas, 2001).

Factores	Influência na decisão de cooperar/competir
<i>Comunicação</i>	Os jogadores têm tendência para acreditar que os restantes membros da equipa têm a mesma disposição para cooperar, sendo o risco do comportamento cooperativo percebido como mínimo.
<i>Informação sobre as opções escolhidas pelos outros</i>	O conhecimento das escolhas tomadas previamente pelos colegas, face à opção de cooperar/competir e do resultado dessa interacção dá ao jogador a possibilidade de prever os seus comportamentos.
<i>Confiança nos outros membros do grupo</i>	Acontece de duas formas: pela informação de que a conduta de não-cooperação será penalizada ou por conhecimento dos resultados de experiências anteriores.
<i>Responsabilidade social e valores</i>	O jogador pode sentir-se impelido a cooperar para agir de acordo com os seus valores sociais ou, também, pela responsabilidade que assume perante a eventual importância do sucesso da equipa.
<i>Identidade intra-grupal</i>	O sentimento de pertença faz com que exista uma aproximação dos objectivos individuais aos objectivos da equipa, sendo um potenciador dos factores anteriores.

2.1.2.4. Modelo de Cooperação Desportiva de García-Mas e colaboradores

Por último, é necessário abordar o Modelo de Cooperação Desportiva de García-Mas e colaboradores (2006), que surge como alternativa às teorias actuais de dinâmicas de grupo no âmbito do desporto, particularmente à da coesão desportiva.

De acordo com a premissa inicial dos autores, “o comportamento observável de um jogador de equipa será em parte dependente da sua decisão de cooperar ou não com o objectivo da equipa, em função de um factor disposicional (mais estável) e de quatro factores situacionais agrupados em duas categorias: onde cooperar (no campo: treino e competição; e fora: balneários, vida pessoal) e com quem cooperar (colegas de equipa e treinador)” (García-Mas *et al.*, 2006, p. 427).

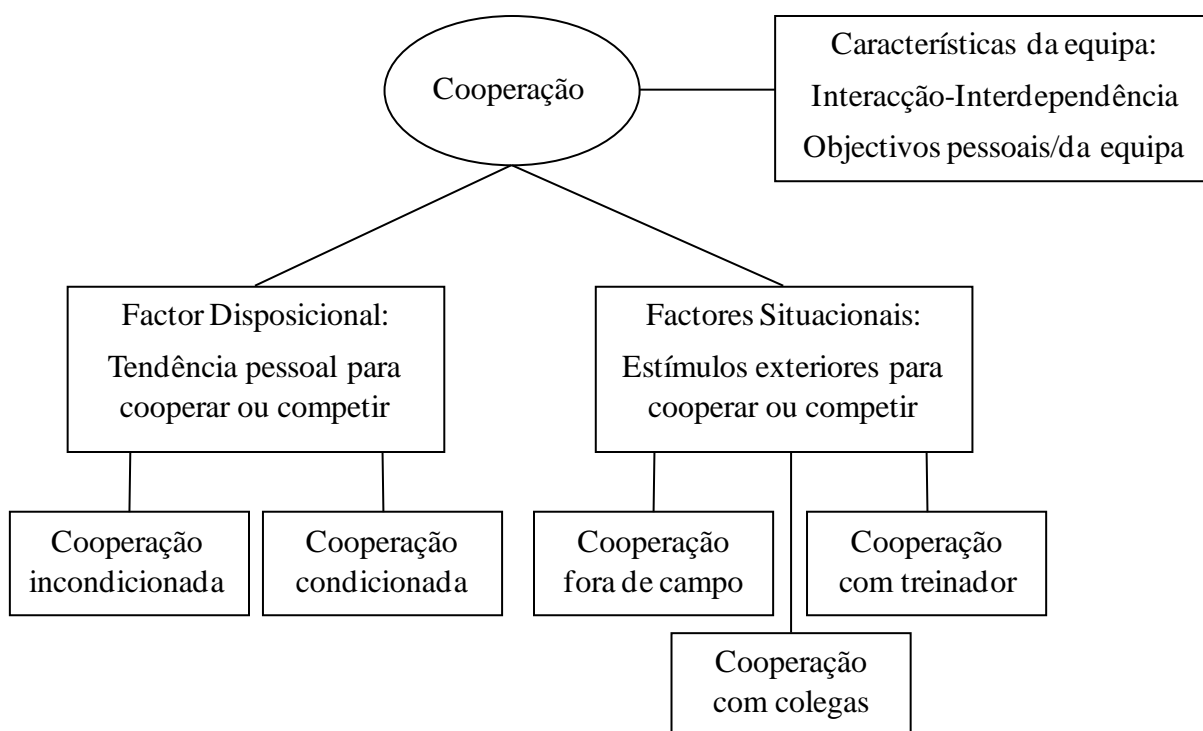


Figura 2: Modelo da Cooperação Desportiva após determinação dos factores do *Cuestionario de Cooperación Deportiva* (García-Mas *et al.*, 2006, p. 429).

García-Mas e colaboradores (2006) desenvolveram este modelo mediante a avaliação dos resultados de um questionário, criado precisamente para esse propósito – o *Cuestionario de Cooperación Deportiva*. Neste sentido, após analisada a informação recolhida, foi possível corrigir e adaptar alguns aspectos do que era proposto inicialmente. Como se pode observar na Figura 2, existem realmente dois grupos de factores (disposicionais e situacionais),

contudo o factor disposicional divide-se em outros dois sub-factores, que correspondem ao facto de o comportamento cooperante ser condicionado pela expectativa de resposta recíproca ou de este ser incondicional. Adicionalmente, os factores situacionais parecem excluir a cooperação em campo, restando apenas três sub-factores: cooperação fora de campo, cooperação com o treinador e cooperação com os colegas, sempre considerando as características internas da equipa.

Neste seguimento, o modelo permite retirar três conclusões importantes: em primeiro lugar, comprova que a origem do comportamento cooperante é dupla, uma vez que provém da tomada de decisão dos jogadores, tendo por base a racionalidade e motivação para atingir os seus objectivos pessoais mas, na ausência dessa motivação, emerge a disposição pessoal para cooperar; em segundo lugar, verifica que a cooperação ocorre também mediante factores situacionais, respondendo diferenciadamente aos estímulos presentes na situação desportiva; em terceiro lugar, permite supor que os comportamentos de cooperação situacional derivam da disposição para cooperar condicionalmente, sendo que um indivíduo coopera com os objectivos dos outros para, em contrapartida, alcançar os seus objectivos pessoais (García-Mas *et al.*, 2006).

García-Mas e colaboradores (2006) apresentam como limitações da sua abordagem a impossibilidade de criar um completo paralelismo com uma situação desportiva real e o facto de não ter sido demonstrada previamente uma relação significativa entre cooperação e coesão desportiva, não se sabendo se existe realmente uma ligação entre os factores referidos no estudo e aqueles que são classicamente associados ao conceito de coesão desportiva.

2.2. Bem-estar

2.2.1. Definição de bem-estar

O bem-estar é um tema sobre o qual se reflecte desde os primórdios da História intelectual da Humanidade, tendo-se procurado definir o que constitui uma vida boa (Ryan & Deci, 2001). Considerando a importância do conceito para as pessoas em geral, várias áreas das Ciências Sociais tomaram interesse por este assunto; Brock (1993, cit. por Diener, Kesebir & Lucas, 2008) classificou três abordagens distintas do que concretiza uma boa vida:

bem-estar é as pessoas serem capazes de escolher o que querem para satisfazer as suas preferências – abordagem económica; bem-estar baseia-se em ideais normativos, como igualdade, segurança e auto-determinação – abordagem social; e bem-estar centrado nos sentimentos que as pessoas têm de prazer e desprazer – abordagem filosófica.

Segundo Ryan e Deci (2001), pode referir-se a existência de dois paradigmas distintos, mas complementares, do que representa o bem-estar, que encontram a sua origem na Grécia Antiga – Aristipo advogava sobre a procura de prazer (hedonismo) enquanto Aristóteles defendia a auto-realização (*eudaimonia*) como objectivo último do Homem (Milner, 2007). Desta divergência de ideias resultaram as noções de bem-estar subjectivo (hedónico) e bem-estar psicológico (*eudaimonico*).

Quanto ao bem-estar subjectivo, este pode ser definido como “o nível de bem-estar que as pessoas experienciam de acordo com as avaliações subjectivas que fazem das suas vidas” (Diener & Ryan, 2009, p. 391), “incluindo emoções positivas, compromisso, satisfação e significado” (Seligman, 2002, cit. por Diener & Seligman, 2004, p. 1). Tais avaliações são resultado de reacções do indivíduo a um dado evento, do seu estado de espírito e do seu estado de satisfação com a vida (Ryan & Deci, 2001). Assim, o bem-estar subjectivo pode ser considerado como o somatório de reacções avaliativas que ocorrem quando um sujeito é confrontado com estímulos do meio envolvente (Diener & Lucas, 2000). As três componentes essenciais do bem-estar subjectivo são a satisfação com a vida (dimensão cognitiva), a presença de afectos positivos e a ausência de afectos negativos (dimensão emocional) (Ryan & Deci, 2001; Albuquerque & Tróccoli, 2004; Siqueira & Padovam, 2008).

Waterman (1993, cit. por Ryan & Deci, 2001) propõe a inclusão da expressão do desenvolvimento da personalidade (*personal expressiveness*) no conceito de bem-estar. Ryff e Keyes (1995) definem bem-estar psicológico pela procura de realização pessoal e não apenas pela simples obtenção de prazer, sendo esta a característica essencial que distingue este conceito do de bem-estar subjectivo. Assim, reflecte “o sentimento de satisfação e felicidade consigo próprio, com as condições de vida sociais e relacionais, com as realizações pessoais do passado e com as expectativas do futuro” (Ferreira, 2007, p. 9). É importante referir as seis dimensões que Ryff (1989) considera constituintes deste conceito: autonomia, crescimento pessoal, aceitação de si, propósito de vida, domínio do ambiente e relacionamento positivo com os outros (Paschoal & Tamayo, 2008). O bem-estar psicológico está ainda associado a um conjunto de características, entre as quais “a avaliação positiva que o indivíduo faz de si

próprio e da sua vida, o sentimento de um contínuo desenvolvimento enquanto pessoa, a crença de que a vida é importante e significativa e que os objectivos e metas pessoais têm propósitos globais e unificadores do sentido da vida, a capacidade para gerir a vida própria e as exigências externas com eficácia, o sentido de autodeterminação e independência face às pressões exteriores” (Ferreira, 2007, p. 9).

Além destas concepções de bem-estar, pode ainda identificar-se a noção bem-estar no trabalho, que é fortemente influenciada pelas anteriores. Seguindo a perspectiva hedónica do bem-estar subjectivo, Diener e colaboradores (2003, cit. por Pinto, 2009), entendem o bem-estar laboral como sendo um constructo multidimensional constituído por três dimensões: satisfação resultante do trabalho, envolvimento com o trabalho e *commitment* organizacional afectivo. Adoptando essa tendência, Warr (2003, cit. por Paschoal & Tamayo, 2008) começa por caracterizar o bem-estar laboral apenas a nível afectivo mas, posteriormente, passa a defender a existência de dois elementos centrais: “o primeiro fundamentado na felicidade hedónica e correspondente aos sentimentos de prazer vivenciados pelo indivíduo e o segundo relativo a aspectos *eudaimonicos*, como o desenvolvimento de atributos pessoais, exploração do próprio potencial, realização e expressão de si mesmo” (Warr, 2007, cit. por Paschoal & Tamayo, 2008, p. 16). Por sua vez, Paschoal e Tamayo (2008) definem o bem-estar no trabalho “como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance das suas metas de vida” (p. 16); desta forma, integra quer aspectos afectivos (abordagem hedónica), quer de realização (abordagem *eudaimonica*).

Mais recentemente, aborda-se também o bem-estar social; este foca-se no funcionamento positivo “ao nível da relação do indivíduo com o domínio público e social, captando a percepção sobre as relações que os indivíduos estabelecem uns com os outros, com o funcionamento social e com o ambiente” (Novo, 2005, p. 186). Neste seguimento, Keyes (1998, cit. por Novo, 2005) descreve a estrutura deste conceito organizada em cinco factores: integração social, contribuição social, coerência social, aceitação social e realização social. Esta ideia representa, então, o bem-estar que o sujeito experiencia na sua relação com a sociedade e no desempenho das tarefas sociais e cívicas (Novo, 2005).

Sucintamente, estes são os quatro tipos de bem-estar retratados na literatura com mais relevância no âmbito da Psicologia, sendo que este trabalho se foca concretamente no bem-estar psicológico que será seguidamente aprofundado.

2.2.2. Modelos ou abordagens teóricas relevantes no âmbito do bem-estar psicológico

Ao falar de bem-estar psicológico, torna-se necessário abordar determinados modelos teóricos que tentaram explicar o fenómeno. Entre estes, destacam-se: o Modelo de Bem-estar de Ryff (1989), a Teoria de Auto-Determinação de Ryan e Deci (2000) e o Modelo de Vitaminas de Warr (1987, cit. por De Jonge & Schaufeli, 1998).

2.2.2.1. Modelo de Bem-estar Psicológico de Ryff

Como referido anteriormente, Ryff (1989) define o bem-estar psicológico de um indivíduo como produto do desenvolvimento e da procura de realização do potencial próprio, superando a ideia de que a felicidade em si é o fim ou objectivo de vida (Novo, 2005). O Modelo de Bem-estar Psicológico surgiu da tentativa de colmatar algumas falhas teóricas neste domínio, sendo que anteriormente outros autores negligenciavam aspectos do funcionamento positivo (Ryff, 1989).

Deste modo, Ryff (1989) dedicou-se à identificação das características essenciais do bem-estar psicológico, tendo criado um modelo que integra seis componentes – auto-aceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal – as quais são analisadas no Quadro 4. Assume-se, assim, o bem-estar psicológico como “um conceito que traduz o resultado de um desenvolvimento e funcionamento positivos neste conjunto de dimensões que abrangem a área da percepção pessoal e interpessoal, a apreciação do passado, o envolvimento no presente e a mobilização para o futuro” (Novo, 2005, p. 185).

Quadro 4: Definição e efeito das dimensões de bem-estar psicológico (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Siqueira & Padovam, 2008).

Dimensões de bem-estar	Definição	Impacto no bem-estar psicológico
<i>Aceitação de si</i>	Aspecto central da saúde mental, que implica elevado nível de autoconhecimento,	<i>Score elevado:</i> Atitude positiva perante si mesmo, reconhecimento dos múltiplos aspectos que o constituem, encara o passado de forma positiva.

	funcionamento óptimo e maturidade e fomenta atitudes positivas sobre si mesmo.	<i>Score reduzido:</i> Insatisfação com o passado e com as suas características pessoais, desejo de ser diferente.
<i>Relações positivas com os outros</i>	Capacidade de criar sentimentos de empatia e afeição pelo outro, capacidade de criar laços muito fortes e identificação com o outro.	<i>Score elevado:</i> Estabelecimento de relações afectivas satisfatórias e de confiança, preocupação com o bem-estar do outro e forte capacidade de empatia, afectividade e intimidade.
		<i>Score reduzido:</i> Pouca relações próximas e de confiança, dificuldade em mostrar-se aberto e afectuoso, indisponibilidade para se comprometer, frustração nas relações e isolamento.
<i>Autonomia</i>	Poder de avaliação segundo <i>locus</i> interno, utilizando padrões de auto-avaliação próprios, resistência à aculturação e independência acerca de aprovações externas.	<i>Score elevado:</i> Determinação e independência, capacidade de resistir à pressão social, auto-avaliação por padrões pessoais.
		<i>Score reduzido:</i> Preocupação com a avaliação que os outros fazem de si, cedência às pressões sociais, tomada de decisão com base em opiniões externas.
<i>Domínio do ambiente</i>	Poder de escolher ou criar ambientes adequados às características individuais, implicando participação activa no ambiente e controlo de ambientes complexos.	<i>Score elevado:</i> Domínio e competência na manutenção do ambiente, aproveitamento das oportunidades que surgem no exterior.
		<i>Score reduzido:</i> Dificuldade na manutenção de actividades quotidianas, falta de sentido de controlo sobre o ambiente externo e sentimento de inadaptação.
<i>Objectivos na vida</i>	Capacidade de encontrar sentido de direcção perante a vida, manutenção de objectivos e intenções, que contribuem para	<i>Score elevado:</i> Crença de significado do presente, objectivos de vida e ambições que direccionam e dão sentido à vida.
		<i>Score reduzido:</i>

	dar significado à vida.	Falta de significado de vida, ausência de objectivos e sentido de direcção.
<i>Crescimento pessoal</i>	Necessidade constante de desenvolvimento pessoal e abertura a novas experiências para atingir a realização do seu potencial.	<i>Score elevado:</i> Sensação de desenvolvimento contínuo e realização de potencial, reconhecimento das próprias mudanças de comportamento.
		<i>Score reduzido:</i> Sentimento de estagnação, incapacidade de evoluir e mudar comportamentos, desinteresse pela vida.

O modelo de Ryff (1989) refere-se ao conceito de bem-estar psicológico, sendo considerado relevante em vários contextos, incluindo o de trabalho, que é um aspecto essencial para a saúde psicológica (Blustein, 2008), sendo um ingrediente central para o desenvolvimento e manutenção do bem-estar psicológico.

2.2.2.2. Teoria de Auto-Determinação de Ryan e Deci

Outro modelo de bem-estar que segue a perspectiva *eudaimonica* é a Teoria de Auto-Determinação de Ryan e Deci (2000), estabelecendo a realização pessoal como aspecto central do bem-estar psicológico; o intuito dos autores foi definir qual o verdadeiro significado de realização do *self* e como tal sentimento de realização pode ser atingido (Ryan & Deci, 2001). Seguindo o princípio da satisfação das necessidades básicas, defende-se que a satisfação destas necessidades representa a nutrição essencial para aspectos como crescimento pessoal, integridade, saúde psicológica e bem-estar (Standage, Duda & Pensgaard, 2005; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe & Ryan, 2000).

Então, segundo os autores, “uma necessidade psicológica é um estado de energia que, se satisfeita, conduz à saúde e bem-estar mas, se não satisfeita, contribui para patologias e mal-estar” (Ryan & Deci, 2000, p. 74). Ryan e Deci (2000, 2001) defendem a existência de três necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e relacionamento; “a necessidade de competência é realizada pela experiência de que se consegue efectivamente produzir efeitos e resultados desejados, a necessidade de autonomia envolve a percepção de que as actividades são aprovadas e congruentes com o próprio e a necessidade de

relacionamento refere-se ao sentimento de proximidade e ligação com outras pessoas significativas” (Reis *et al.*, 2000, p. 420). Os autores afirmam ainda que a satisfação destas necessidades é crucial para o bem-estar individual, mas também para o crescimento psicológico e sentido de integridade. Assim, as acções humanas podem ser justificadas pela procura de satisfação de necessidades, que é considerada um objectivo fundamental da vida (Deci & Ryan, 2000, cit. por Ryan & Deci, 2001).

Apesar das necessidades básicas se distinguirem em diferentes contextos, a frustração da sua não satisfação tem sempre consequências psicológicas, daí que os aspectos do contexto (sociais, culturais e desenvolvimentais) tenham influência no modo de expressão das necessidades, no seu meio de satisfação e nos apoios que estão presentes na envolvente (Ryan & Deci, 2000, 2001), como pode ser visto na Figura 3.

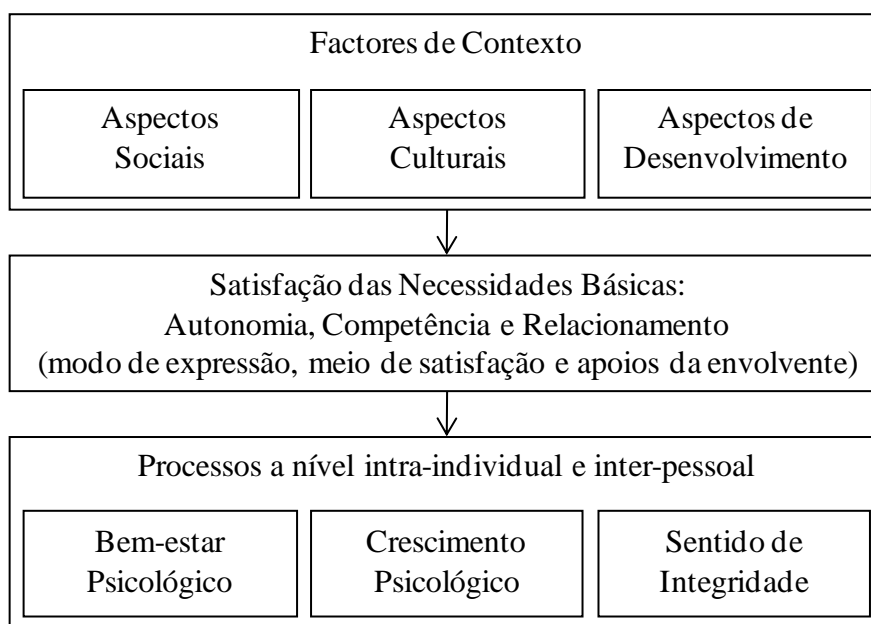


Figura 3: Proposta da Teoria de Auto-Determinação para o surgimento do bem-estar individual (Ryan & Deci, 2000, 2001).

A Teoria de Auto-Determinação tem fortes semelhanças com o modelo de Ryff (1989), mais tarde desenvolvido por Ryff e Keyes (1995) e Ryff e Singer (1998), na forma como entende o conceito de bem-estar, mas diverge na forma como encara as características de autonomia, competência e relacionamento; para Ryan e Deci (2001) estes aspectos são os principais promotores de bem-estar, enquanto Ryff e Singer (1998) utilizam estes conteúdos para definirem o bem-estar.

Assim, apesar de este modelo estar substancialmente mais desenvolvido e reconhecido no que se refere ao conceito de motivação, alude também a novos e relevantes aspectos sobre o bem-estar psicológico.

2.2.2.3. Modelo de Vitaminas de Warr

Para explicar a estrutura do bem-estar psicológico, nomeadamente em contexto de organizacional, é essencial abordar o Modelo de Vitaminas de Warr (1987, cit. por De Jonge & Schaufeli, 1998). Esta abordagem estabelece que a saúde mental e, conseqüentemente, o bem-estar são afectados por características do ambiente, numa relação não-linear (De Jonge & Schaufeli, 1998). Warr (2007, cit. por Paschoal & Tamayo, 2008) afirma que o bem-estar se prende com dois aspectos centrais: por um lado, os sentimentos de prazer vivenciados pelo indivíduo e, por outro, o desenvolvimento das suas capacidades, exploração do próprio potencial e realização pessoal.

A analogia das vitaminas surge pela sua extrema importância para o corpo humano: a deficiência vitamínica tem efeitos nocivos para a saúde, contudo os efeitos positivos das vitaminas só ocorrem até um determinado nível óptimo, a partir do qual se podem observar dois tipos de efeito – efeito constante (*e.g.*, vitaminas E e C, em que a saúde não melhora nem piora) ou decréscimo adicional (*e.g.*, vitaminas D e A, cuja sobredosagem tem um efeito tóxico), tal como acontece com as características do trabalho e o bem-estar laboral (De Jonge & Schaufeli, 1998; Reid, *n.d.*).

Seguindo esta linha de pensamento, Warr (1987, 2007) enumerou nove características ambientais (vitaminas) que influenciam o bem-estar a nível geral, tendo posteriormente acrescentado três aspectos que se aplicam concretamente ao bem-estar no trabalho: oportunidade de controlo pessoal, oportunidade para demonstrar aptidões individuais, objectivos gerados externamente, variedade, clareza ambiental, contacto com os outros, disponibilidade financeira, segurança física, posição social valorizada, apoio do supervisor, perspectivas de carreira e equidade. No Quadro 5, pode verificar-se como o autor organizou estas características de acordo com os seus efeitos no bem-estar e a forma como estas afectam o bem-estar no trabalho, sendo que o efeito constante (EC) é aquele que a partir de determinado nível apenas mantém os efeitos já gerados, não surgindo melhorias ou piorias, e o decréscimo adicional (DA) é o efeito prejudicial que se denota a partir de determinado nível.

Quadro 5: Definição das características do ambiente, efeito e impacto no bem-estar (Warr, 2007; Reid, *n.d.*).

Características do ambiente	Definição	Efeito	Impacto no bem-estar
<i>Oportunidade de controlo pessoal</i>	Discernimento do trabalhador, latitude de decisão, autonomia, ausência de supervisão próxima, oportunidade para autodeterminação ou independência, liberdade de escolha, participação na tomada de decisão, influência na organização.	DA	Depressão, ansiedade, exaustão.
<i>Oportunidade para demonstrar aptidões individuais</i>	Aptidões requeridas, uso dessas aptidões e desenvolvimento de outras capacidades valorizadas, multiplicidade de aptidões e especialização.	DA	Ansiedade, reduzida satisfação laboral, hostilidade.
<i>Objectivos gerados externamente</i>	Exigências do trabalho e da tarefa, carga de trabalho, pressão, responsabilidade do papel, desafio, exigências normativas, conflito de papéis e de trabalho-família.	DA	Depressão, ansiedade, exaustão.
<i>Variedade</i>	Variedade de tarefas, aptidões, conteúdo do trabalho e localização, evitamento de trabalho repetitivo.	DA	Irritação, impaciência.
<i>Clareza ambiental</i>	Ausência de ambiguidade, informação acerca do futuro, clareza no papel a desempenhar e quanto ao comportamento desejado e <i>feedback</i> da tarefa.	DA	Tensão, reduzida satisfação laboral, depressão, ansiedade.
<i>Contacto com os outros</i>	Quantidade e qualidade de interacções, densidade social, privacidade adequada, bom relacionamento com os outros, suporte social e boa capacidade de comunicação.	DA	Aumento da auto-estima, sentimento de apoio e tranquilidade.
<i>Disponibilidade financeira</i>	Nível de rendimento, despesas, salário e recursos financeiros.	EC	Elevada satisfação laboral.

<i>Segurança física</i>	Ausência de perigo, ambiente de baixo risco, boas condições de trabalho, equipamento ergonómico, níveis seguros a nível de temperatura e ruído.	EC	Saúde física e mental.
<i>Posição socialmente valorizada</i>	Status, importância na organização, significado do papel e da tarefa, contributo para a comunidade e sociedade em geral.	EC	Elevada satisfação laboral.
<i>Apoio do supervisor</i>	Consideração do líder, apoio do chefe, administração compreensiva, preocupação com o bem-estar dos trabalhadores.	EC	Sentimento de reconhecimento.
<i>Perspectivas de carreira</i>	Segurança no emprego e na função, continuidade do trabalho, oportunidades de promoção ou mudança de papel.	EC	Segurança no futuro.
<i>Equidade</i>	Relação de trabalho justa, cumprimento do contrato psicológico, ausência de discriminação, moralidade.	EC	Sensação de justiça.

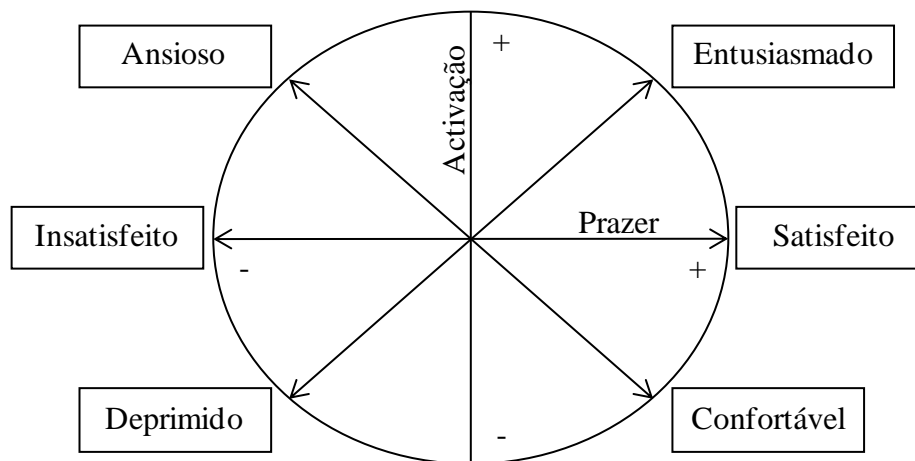


Figura 4: Três eixos principais para a mensuração do bem-estar afectivo (Warr, 1987, 1990; De Jonge & Schaufeli, 1998)

Além de determinar estes doze factores antecedentes do bem-estar, Warr (1987, cit. por Paschoal & Tamayo, 2008) propõe uma estrutura do bem-estar repartida em cinco dimensões: afecto (emoções e humores), aspiração (interesse do indivíduo pelo ambiente e por actividades significativas para si), autonomia (grau de resistência às pressões do

ambiente), competência (capacidade para superar as exigências e dificuldades quotidianas) e funcionamento integrado (funcionamento do indivíduo como um todo). A operacionalização destas dimensões é feita com base em estados emocionais que se organizam em três eixos principais, que podem ser examinados na Figura 4: satisfação-insatisfação, ansiedade-conforto e depressão-entusiasmo.

Sendo que “o bem-estar psicológico é um conceito difuso que merece atenção ao nível da mensuração” (Warr, Cook & Wall, 1979, p. 132), o Modelo de Vitaminas desenvolvido por Warr (1990) tem a vantagem de vir permitir a mensuração do bem-estar tanto a nível geral como especificamente no contexto de trabalho.

2.3. Investigação revista sobre cooperação e bem-estar – Pertinência do estudo

No sentido de demonstrar a pertinência do actual estudo, o Quadro 6 apresenta algumas investigações realizadas no âmbito das variáveis em estudo – cooperação e bem-estar, e ainda outras variáveis que se encontram intimamente ligadas a estas.

Quadro 6: Investigação revista sobre cooperação e bem-estar.

Referência bibliográfica	Objectivos	Método	Resultados
Standage, M., Duda, J. L. & Pensgaard, A. M. (2005). The effect of competitive outcome and task-involving, ego-involving, and cooperative structures on the psychological well-being of individuals engaged in a co-ordination task: a self-determination approach. <i>Motivation</i>	Examinar o efeito das estruturas competitivas na satisfação das necessidades e no bem-estar subjectivo; Analisar um modelo de processos motivacionais fundamentado na Teoria de Autodeterminação de Deci e Ryan (1985, 1991).	<i>Participantes:</i> 180 alunos universitários. <i>Instrumento:</i> Intrinsic Motivation Inventory (McAuley, Duncan & Tammen, 1989); Feelings of Relatedness Scale (Richer & Vallerand, 1998); Escala de resposta a 9 afectos positivos e negativos (Diener &	A cooperação e competição na condição “ <i>task-involving</i> ” predizem a satisfação das necessidades; A condição “ <i>ego-involving</i> ” prediz negativamente a satisfação das necessidades; A satisfação das necessidades indicou um aumento dos afectos positivos e

<p><i>and Emotion</i>, 29, 41-68.</p>		<p>Emmons, 1984); Subjective Vitality Scale (Ryan & Frederick, 1997). <i>Procedimento:</i> Tarefa experimental – jogo de computador; Condições experimentais: 1) competição individual (<i>ego-involving</i>); 2) competição em equipas de 2 elementos (<i>ego-involving</i>); 3) competição individual (<i>task-involving</i>); 4) competição em equipas de 2 elementos (<i>task-involving</i>).</p>	<p>de vitalidade e um decréscimo dos afectos negativos.</p>
<p>Tauer, J. M. & Harackiewicz, J. M. (2004). The effects of cooperation and competition on intrinsic motivation. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 86, 849–861.</p>	<p>Investigar o efeito da cooperação pura, competição pura e competição intergrupala na <i>performance</i> e motivação intrínseca.</p>	<p><i>Participantes:</i> 503 sujeitos entre 9 e 15 anos (divididos por 4 estudos) <i>Instrumento:</i> Escala referente à apreciação da tarefa. <i>Procedimento:</i> Tarefa experimental: lances livres de basquetebol; Condições experimentais: 1) cooperação pura; 2) competição pura;</p>	<p>Maior satisfação na condição “competição intergrupala”; Efeito positivo da condição “competição intergrupala” na <i>performance</i>; A competição intergrupala leva a níveis mais elevados de prazer e desempenho que a cooperação e competição puras.</p>

		3) competição inter-grupal.	
Kabanoff, B. & O'Brien, G. E. (1979). Cooperation structure and the relationship of leader and member ability to group performance. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 64, 526-532.	Averiguar se a capacidade criativa de líderes e subordinados tem influência na <i>performance</i> , numa estrutura coordenada; Investigar se a colaboração limita a importância da capacidade de desempenho da tarefa; Analisar como a estrutura dos grupos e os diferentes padrões de cooperação afectam a <i>performance</i> .	<i>Participantes:</i> 144 estudantes universitários. <i>Instrumento:</i> Teste de criatividade (Torrance, 1966). <i>Procedimento:</i> Tarefa experimental: resolução criativa de problemas; <i>Design:</i> 2 (níveis de coordenação) x 2 (níveis de colaboração) x 2 (níveis de capacidade de liderança) x 2 (níveis de capacidade de subordinação).	A capacidade criativa dos membros do grupo é determinante para a produtividade; A forma como os membros do grupo se organizam e cooperam entre si influencia o seu desempenho; A forma de organização dos grupos modera significativamente os efeitos da capacidade de liderança na <i>performance</i> .
Gençoz, T. & Ozlale, Y. (2004). Direct and indirect effects of social support on psychological well-being. <i>Social Behavior and Personality</i> , 32, 449-458.	Investigar os efeitos directos e indirectos de diferentes tipos de apoio social no bem-estar psicológico.	<i>Participantes:</i> 342 estudantes universitários. <i>Instrumento:</i> Social Provisions Scale (Cutrona & Russell, 1987); Life Stresses Inventory for University Students (Oral, 1999); Inventário de Depressão (Beck, <i>et al.</i> , 1979). <i>Procedimento:</i> Administração dos	O suporte social relacionado com a apreciação tem uma relação directa com os sintomas de depressão e, simultaneamente, é parcialmente mediada pelos eventos de stress experienciados; Os eventos de stress experienciados moderam a relação entre suporte social relacionado com a

		questionários numa ordem aleatória.	ajuda e sintomas depressivos.
Hertel, G., Neuhof, J., Theuer, T. & Kerr, N. (2000). Mood effects on cooperation in small groups: does positive mood simply lead to more cooperation? <i>Cognition and Emotion</i> , 14, 441-472.	Examinar o efeito do humor positivo e negativo na cooperação e na tomada de decisão.	<i>Participantes:</i> 80 estudantes universitárias <i>Instrumento:</i> Dilema social <i>Procedimento:</i> Design: 2 (humor positivo / negativo) x 2 (cooperação / competição) x 3 (blocos experimentais).	Em grupos pequenos, o humor tem realmente impacto no comportamento cooperativo e na tomada de decisão; Humor positivo associa-se a um maior sentimento de segurança e a níveis mais elevados de cooperação.
Crandall, J. E. & Putnam, E. L. (1980). Relations between measures of social interest and psychological well-being. <i>Journal of Individual Psychology</i> , 36, 156-168.	Determinar como o interesse social se relaciona com o bem-estar; Analisar se há diferenças a este nível concernindo os aspectos afectivos e cognitivos do bem-estar.	<i>Participantes:</i> 82 funcionários de uma Universidade <i>Instrumento:</i> Social Interest Scale (Crandall, 1975); Escala de medidas de bem-estar cognitivo (Andrews & Withey, 1976); Escala de afectos positivos, negativos e balanceamento (Bradburn, 1969). <i>Procedimento:</i> Administração de algumas escalas a 27 alunos para testar a possibilidade de enviesamento selectivo.	Confirma-se a relação entre interesse social e bem-estar; Não se apresentam diferenças na influência do interesse social nas dimensões afectiva e cognitiva do bem-estar; Os resultados dos alunos foram semelhantes aos dos funcionários, anulando a possibilidade de enviesamento.

<p>Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictor of organizational citizenship and in-role behaviors. <i>Journal of Management</i>, 17, 601-617.</p>	<p>Distinguir empiricamente comportamentos de cidadania organizacional e actividades <i>in-role</i>; Relacionar satisfação e <i>commitment</i> organizacional com a <i>performance</i> dos comportamentos de cidadania organizacional.</p>	<p><i>Participantes:</i> 127 colaboradores a <i>full-time</i> de várias organizações <i>Instrumento:</i> Questionário de Performance (comportamentos de cidadania organizacional e <i>in-role</i>) baseado em estudos anteriores; Job Affect Scale (Burke <i>et al.</i>, 1989); Escala de Commitment Organizacional (O'Reilly & Chatman, 1986) <i>Procedimento:</i> Os questionários respondidos pelos funcionários são agregados à avaliação feita pelos seus supervisores.</p>	<p>Há evidências de que comportamentos <i>in-role</i>, comportamentos de cidadania organizacional que beneficiam o indivíduo e comportamentos de cidadania organizacional que beneficiam a organização constituem diferentes tipos de desempenho; A satisfação e o <i>commitment</i> surgem como preditores da <i>performance</i> dos comportamentos de cidadania organizacional.</p>
--	--	--	---

Assim, o presente trabalho tem como principal objectivo averiguar se existe uma relação entre os conceitos de cooperação de equipas e bem-estar psicológico, como parece ser sugerido pela maioria dos estudos abordados. Esta ligação está pouco trabalhada, não tendo sido encontrada durante a pesquisa bibliográfica nenhuma investigação que tratasse exactamente este assunto, apenas outras comparando variáveis que são consideradas componentes ou antecedentes destas, permitindo tirar algumas sugestões. Esta falta de investigações torna, então, pertinente o objectivo deste estudo e conjectura-se que o comportamento cooperativo em equipa influencia o nível de bem-estar individual.

Mais concretamente, as hipóteses deste estudo estipulam que quanto mais elevada for cooperação de equipa, maior será o nível de bem-estar psicológico (H1) ou, inversamente, se

a cooperação de equipa for reduzida, também o nível de bem-estar diminuirá (H2). De igual forma, espera-se ainda que os objectivos de venda funcionem como variável mediadora entre a cooperação organizacional e o bem-estar psicológico (H3), sendo de considerar a existência ou não de objectivos impostos, o tipo de objectivos e o impacto remuneratório. Conjectura-se também que as variáveis sócio-demográficas induzem diferenças significativas entre grupos no que concerne à cooperação (H4), bem como ao nível de bem-estar psicológico (H5).

Na Figura 5, encontram-se esquematicamente representadas as hipóteses aqui propostas.

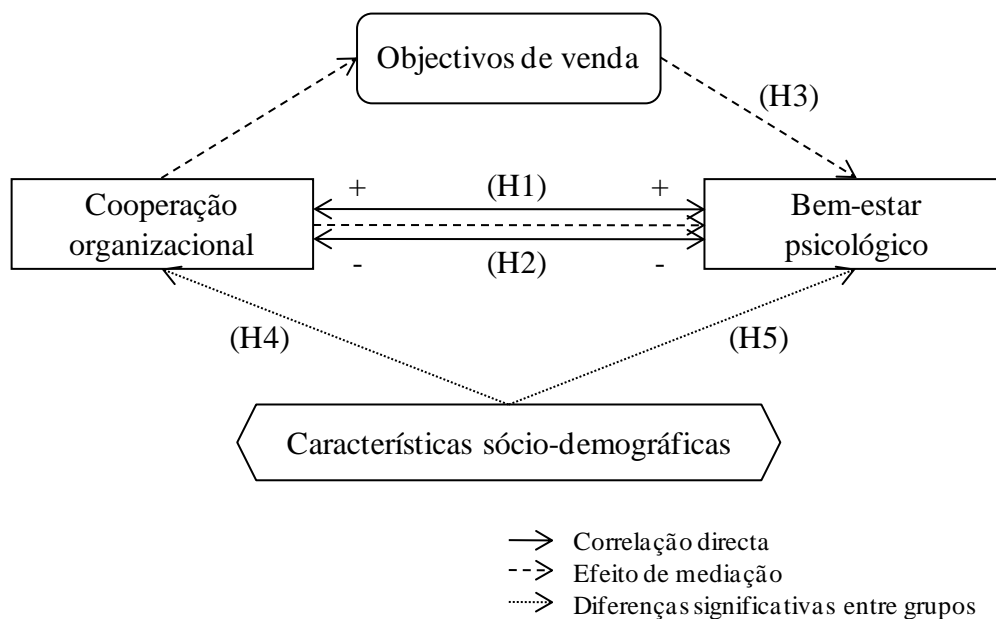


Figura 5: Representação gráfica das hipóteses em estudo.

3. Método

3.1. Participantes

A presente amostra é constituída por uma totalidade de 295 sujeitos, sendo que destes 111 participaram de forma presencial e 184 responderam *online*; assim sendo, 37,6% dos dados foram recolhidos em papel e 62,4% electronicamente. A amostra é inteiramente composta por vendedores, isto é, profissionais da área de vendas, responsáveis pela troca de bens e serviços por um determinado valor, sendo também critério de inclusão no estudo que lidassem directamente com o cliente final.

Dos 295 participantes, 131 são do sexo masculino e 164 do sexo feminino, correspondendo a uma percentagem de 44,4% e 55,6%, respectivamente, como é possível observar no Gráfico 1.

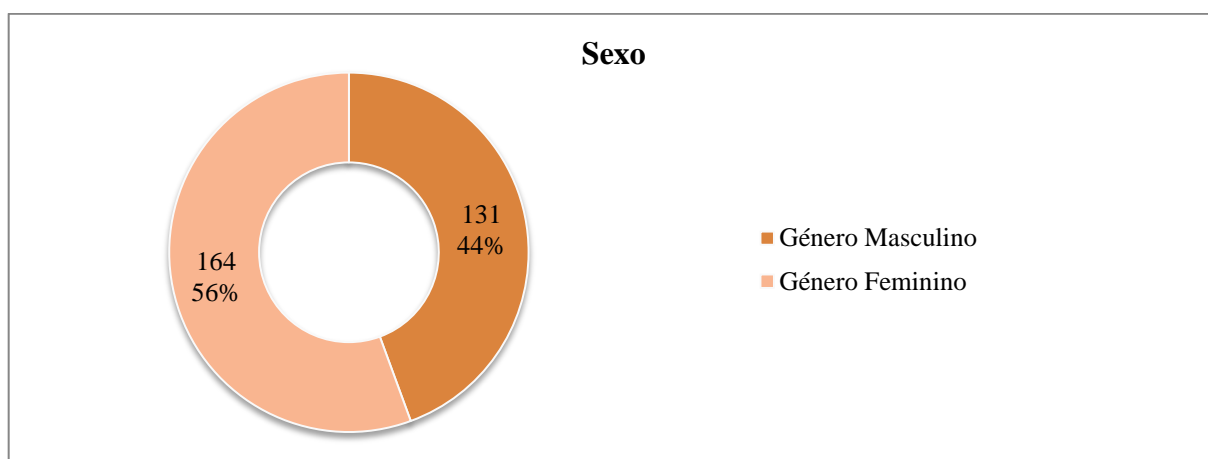


Gráfico 1: Frequência descritiva da variável Sexo.

Como se verifica na Tabela 1, as idades dos participantes encontram-se compreendidas entre os 18 e os 69 anos, com uma média de 36,43 anos de idade e um desvio-padrão de 10,738.

Tabela 1: Descrição da variável Idade.

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio-padrão</i>
Idade (em anos)	18	69	36,43	10,738

No que concerne às habilitações literárias, revela-se que uma maioria de 61,7% dos sujeitos amostrais têm o ensino secundário (182 participantes) e uma percentagem ainda razoável de 29,5% completaram uma licenciatura (87 participantes); com menos impacto percentual, o ensino básico reúne 4,7% dos participantes (14 participantes) e apenas 4,1% concluíram um mestrado (12 participantes), dados que podem ser visualizados no Gráfico 2.

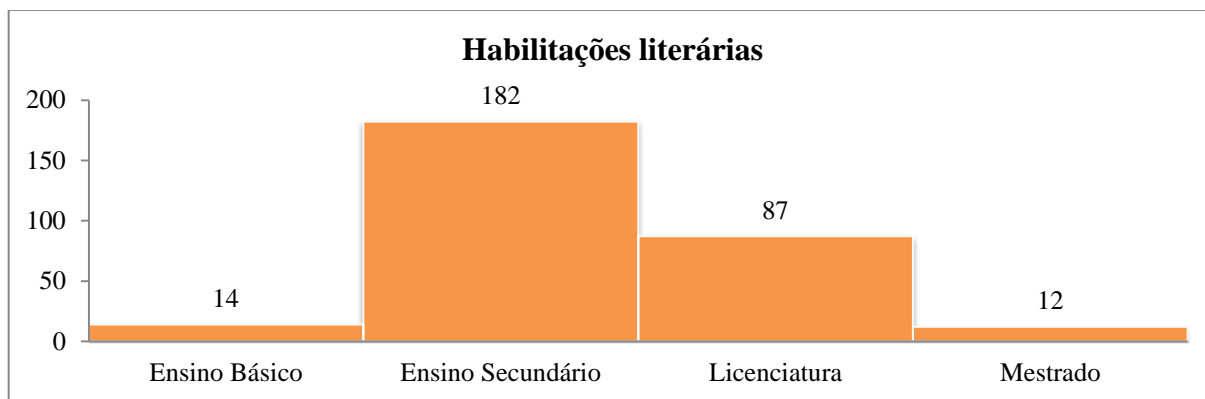


Gráfico 2: Frequência descritiva da variável Habilitações literárias.

Relativamente ao tipo de contrato celebrado entre os participantes e a organização empregadora, pode constatar-se que uma percentagem maioritária de 76,6% tem um contrato permanente, sendo que destes indivíduos 73,9 % trabalham a tempo integral e 2,7% a tempo parcial; 17,9% dos contratos são temporários, dos quais 14,2% a tempo integral e 3,7% a tempo parcial e apenas 4,4% dos sujeitos são subcontratados. Estes valores perfazem uma totalidade de 99%, já que 3 sujeitos não indicaram o tipo de contrato, funcionando como 1% de *missing values*. Então, pode verificar-se no Gráfico 3 que 218 participantes têm um contrato a tempo integral permanente, 42 a tempo integral temporário, 8 a tempo parcial permanente, 11 a tempo parcial temporário e 13 são subcontratados.

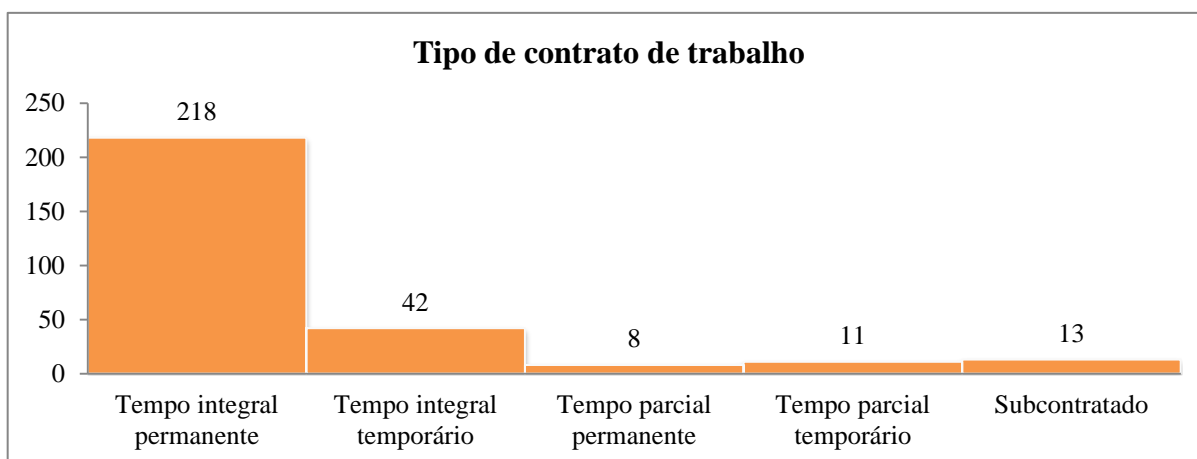


Gráfico 3: Frequência descritiva da variável tipo de Contrato de trabalho.

A antiguidade foi medida em duas vertentes: antiguidade na empresa e antiguidade na função, independentemente da organização, ambas representadas na Tabela 2. No primeiro caso, pode observar-se que houve uma variação entre três meses e 38 anos, verificando-se uma média de 6,29 anos de antiguidade na empresa com um desvio-padrão de 6,73. Quanto ao tempo na função, este variou entre três meses e 53 anos, com uma média de 7,99 anos e um desvio-padrão de 8,4. Em ambos os casos, cinco participantes não responderam à questão, representando cinco *missing values*.

Tabela 2: Descrição das variáveis Antiguidade na organização e Antiguidade na função.

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio-padrão</i>
Antiguidade na empresa (em anos)	0,25	38	6,2871	6,72801
Antiguidade na função (em anos)	0,25	53	7,9871	8,39628

Considerando que o estudo se desenvolveu em contexto comercial, averiguou-se também a área de vendas em que os participantes trabalham. Como se pode conferir no Gráfico 4, identificaram-se nove categorias: imobiliária (81 participantes – 27,5%), ramo automóvel (62 participantes – 21%), moda (51 participantes – 17,3%), viagens (31 participantes – 10,5%), banca e seguros (30 participantes – 10,2%), saúde (20 participantes – 6,8%), tecnologia, electrónica e telecomunicações (14 participantes – 4,7%), livraria (5 participantes – 1,7%) e alimentação (um participante – 0,3%).

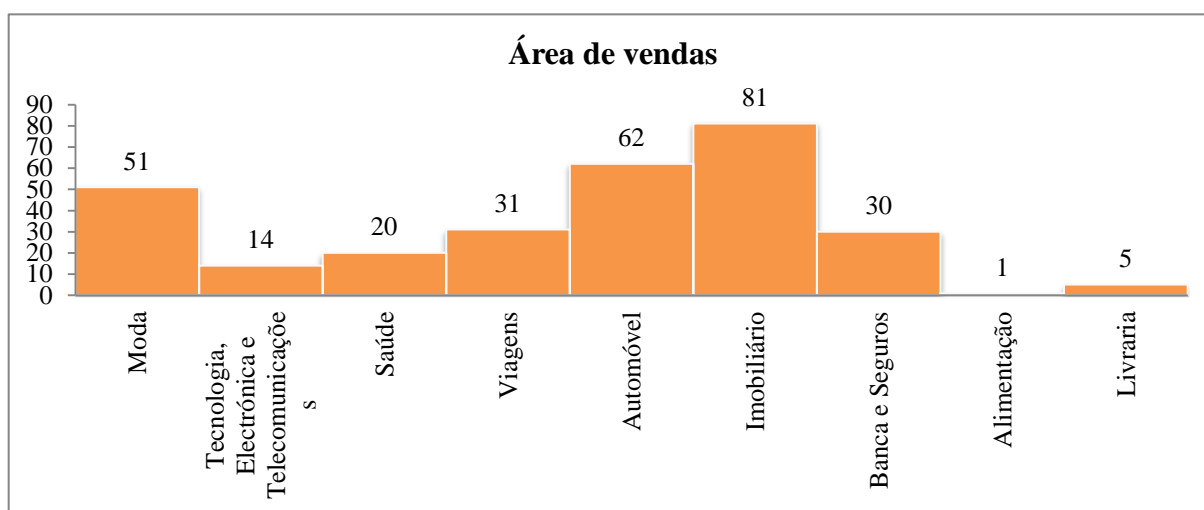


Gráfico 4: Frequência descritiva da variável Área de vendas.

Por fim, caracterizou-se a amostra em termos de objetivos de venda. Primeiro abordou-se a existência ou não de objetivos estipulados pelos superiores, verificando-se que 253 participantes têm objetivos impostos (85,8%) e apenas 42 não têm este tipo de imposições (14,2%). Dos sujeitos amostrais com objetivos impostos, 84 têm objetivos individuais, 64 têm objetivos de equipa e 105 têm objetivos mistos, ou seja, individuais e de equipa; além do tipo de objetivos, analisou-se o seu impacto remuneratório, aferindo-se que para 210 dos indivíduos os objetivos são remunerados e para os restantes 43 participantes os objetivos não têm qualquer impacto remuneratório. Assim sendo, pode constatar-se no Gráfico 5, que 42 participantes não têm objetivos definidos (14,2%), como já foi referido; além disso, 22 sujeitos têm objetivos de equipa sem impacto remuneratório (7,5%), 9 têm objetivos individuais sem impacto remuneratório (3,1%), 12 têm objetivos individuais e de equipa sem impacto remuneratório (4,1%), 42 têm objetivos de equipa com impacto remuneratório (14,2%), 75 têm objetivos individuais com impacto remuneratório (25,4%) e 93 têm objetivos individuais e de equipa com impacto remuneratório (31,5%).

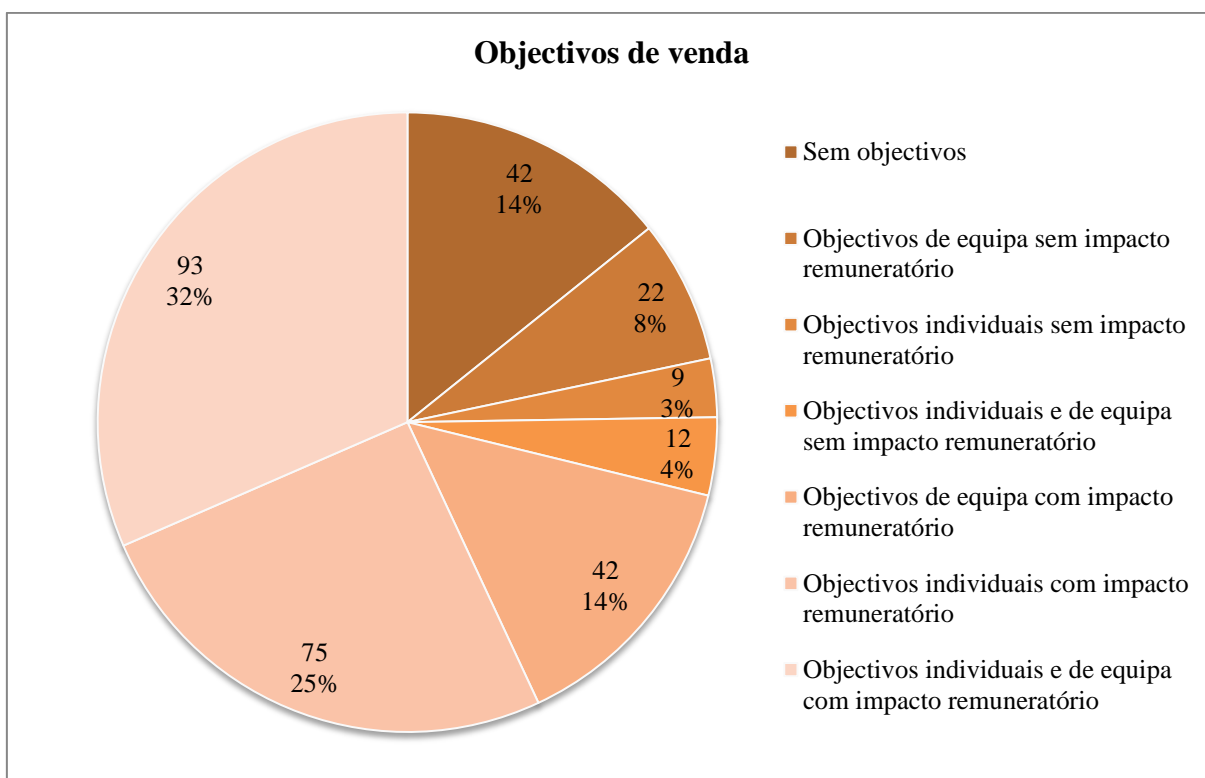


Gráfico 5: Frequência descritiva da variável Objectivos de venda.

É ainda importante mencionar que esta é uma amostra não-probabilística por conveniência (Maroco, 2010), já que a recolha presencial foi executada na área circundante à residência da investigadora e na recolha *online* a hiperligação do questionário foi divulgada à

rede de contactos da investigadora e por *e-mail* para as agências de vendas (em diversas áreas) que disponibilizam o endereço electrónico no *site* oficial. Pode também dizer-se que é uma amostragem de tipo *snowball* (Maroco, 2010), uma vez que foi pedido aos contactos que partilhassem a hiperligação do questionário com outros indivíduos que correspondessem ao perfil indicado.

3.2. Instrumento

O instrumento do estudo (Anexo B) encontra-se dividido em três partes: caracterização sócio-demográfica, uma escala de cooperação organizacional e outra escala de bem-estar psicológico. Antes de ser colocada alguma questão, proporciona-se na primeira página informação relativa à investigadora, ao seu curso e à Instituição Universitária, contextualizando o âmbito do estudo e pedindo-se a colaboração dos participantes.

Após essa breve apresentação, pede-se aos participantes que forneçam alguns dados pessoais e sobre a organização em que trabalham. Para começar, pede-se aos indivíduos que indiquem o seu género, idade e habilitações literárias. Segue-se uma caracterização do vínculo laboral, abordando-se o tipo de contrato de trabalho, a antiguidade na empresa, a antiguidade na função e qual a área de vendas. Posteriormente, questionam-se os participantes acerca dos objectivos de trabalho: se têm ou não objectivos impostos, se estes são individuais, de equipa ou ambos e, ainda, se estes têm impacto remuneratório (*e.g.*, comissões, prémios, folgas extra).

No que diz respeito à cooperação de equipas, esta variável foi operacionalizada através do Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional (QCCO) adaptado por Oliveira (2010) do Questionário de Cooperação Desportiva (Almeida, García-Mas, Lameiras, Olmedilla, Ortega & Martins, no prelo) que, por sua vez é a adaptação portuguesa do *Cuestionario de Cooperación Deportiva* (García-Mas *et al.*, 2006). A adaptação para o contexto organizacional consistiu em alguns ajustes linguísticos, “por exemplo, alterou-se ‘treinador’ para ‘chefia’, modificou-se ‘companheiros de jogo’ por ‘colegas de trabalho’ e ‘treino’ por ‘tarefa desempenhada’” (Oliveira, 2010, p. 29). Os questionários, tanto o original como a versão organizacional, são constituídos por 15 itens e classificados numa escala tipo-Likert de cinco pontos (“Muito”, “Bastante”, “Algo”, “Pouco” e “Nada”) (Oliveira, 2010). O Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional (Oliveira, 2010) apresenta um

alpha de Cronbach total de 0,795 e divide-se em três factores: Cooperação incondicionada (itens 1, 2, 3, 5, 6, 7, 13, 14 e 15; $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,830$), Cooperação condicionada (itens 4, 8 e 11; $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,627$) e Cooperação com a chefia e com os colegas (itens 9, 10 e 12; $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,544$).

Quanto ao bem-estar psicológico, mediu-se esta variável com recurso às Escalas de Bem-Estar Psicológico – versão reduzida (EBEP-R) de Novo, Neto, Marcelino e Santo (2006), construída a partir da adaptação portuguesa das *Psychological Well-Being Scales* (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995) de Novo, Duarte-Silva e Peralta (1997); o original tem 84 itens e a versão aplicada neste estudo é composta por 18 itens. De modo a construir esta versão reduzida, os autores seleccionaram os três itens de cada escala que, no questionário original, tinham maior correlação com o total, correspondendo “aos itens que permitem abarcar os conteúdos mais representativos de cada escala, mostrando os resultados uma boa associação com a versão original” (Novo *et al.*, 2006, p. 1). Obteve-se, assim, a seguinte estrutura: Autonomia (itens 1, 7 e 13), Domínio do meio (itens 2, 8 e 14), Crescimento pessoal (itens 3, 9 e 15), Relações positivas com os outros (itens 4, 10 e 16), Objectivos na vida (itens 5, 11 e 17) e Aceitação de si (itens 6, 12 e 18). Contudo, Novo (2003) propõe a utilização de um índice global de bem-estar psicológico e é recomendado pelos autores da versão reduzida que não se interpretem resultados parcelares por escala, pois não se presumem condições para representar as diferentes dimensões do constructo. A classificação dos itens é feita numa escala tipo-Likert de seis pontos de “Concordo totalmente” a “Discordo totalmente” (Novo *et al.*, 2006).

3.3. Procedimento

Após aprovação do instrumento por parte do orientador, iniciou-se a recolha dos dados que decorreu no período entre 23 de Maio e 06 de Junho de 2011. Foi utilizado um método de recolha misto, tendo-se aplicado o instrumento parcialmente de forma presencial (em formato papel) e parcialmente *online* (em formato digital), sempre garantindo o anonimato dos participantes e a confidencialidade das suas respostas.

As instruções do questionário alertavam para o facto de não existirem respostas certas ou erradas, de modo a que não surgissem dúvidas no decorrer do preenchimento do questionário e, também, para que as pessoas não se sentissem impelidas a responder de acordo

com a norma social. Faziam também um enquadramento das variáveis em estudo e do contexto a ser aplicado o instrumento.

A versão em papel, dado tratar-se de um contexto comercial, foi distribuída em várias lojas de moda (vestuário, calçado e acessórios), lojas de electrónica e telecomunicações, livrarias, agências de viagens, imobiliárias, stands automóveis e farmácias na área de Lisboa, sendo entregue pessoalmente aos vendedores após uma breve explanação sobre as temáticas em estudo. Quando necessário, foi solicitada autorização à pessoa responsável para fazer a aplicação dos questionários. Em alguns casos, estes foram preenchidos e devolvidos imediatamente mas, em grande maioria, foram recolhidos nos dias subsequentes. Dos 150 inquéritos distribuídos, foram recolhidos 111 devidamente preenchidos.

A versão *online* foi elaborada no *Google Docs* e divulgada inicialmente através da rede social *Facebook*, tendo sido publicada a hiperligação que remetia para o questionário, fazendo referência ao perfil pretendido e aos critérios de participação no estudo; pedia-se ainda a partilha desta ligação com outros sujeitos que correspondessem ao perfil, na tentativa de melhor disseminar a informação. Além disto, foi enviado um *e-mail* com uma curta apresentação da investigação e acesso à hiperligação do questionário para diversas imobiliárias, agências de viagens, seguradoras, stands automóveis e bancos, em todos os casos sendo incluídos os balcões de Norte a Sul do país. No total, este *e-mail* foi enviado para 1846 endereços electrónicos, tendo-se obtido 184 respostas via *online*.

O tratamento estatístico dos dados foi realizado recorrendo-se ao *software* SPSS (v.19.0; SPSS Inc., Chicago, IL) e será seguidamente apresentado.

4. Resultados

Antes de iniciar o estudo das hipóteses estabelecidas, é fundamental analisar as qualidades métricas dos questionários utilizados para recolher os dados. Como tal, aferiu-se a validade de constructo, a fidelidade e a sensibilidade do QCCO (Oliveira, 2010) e da EBEP-R (Novo *et al.*, 2006).

4.1. Análise das qualidades métricas do QCCO

A validade de constructo corresponde à capacidade de o teste avaliar a competência que se pretende medir (Bryman & Cramer, 1992). No sentido de analisar esta característica, executou-se uma análise factorial para estabelecer se os factores que os itens do questionário avaliam, nesta amostra, estão de acordo com as dimensões originais.

De modo a determinar se era correcto efectuar a análise factorial, realizaram-se a medida de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin e o teste de esfericidade de Bartlett (Tabela 3). O KMO corresponde a uma medida de homogeneidade das variáveis, variando entre 0 e 1 e sendo aceitável quando superior a 0,5; foi possível apurar que, nesta amostra, o valor de KMO prevê uma boa análise factorial (KMO = 0,815) (Maroco, 2010; Pestana & Gageiro, 2008). Depreende-se também, através do teste de esfericidade de Bartlett, que se podem extrapolar os resultados (Pestana & Gageiro, 2008), já que o valor de significância é inferior ao *alpha* (*sig.* < 0,001 < 0,05), ou seja, o questionário é fiável. Através da matriz anti-imagem verificou-se ainda que não há itens problemáticos, uma vez que não se encontram valores na diagonal inferiores a 0,5, significando isto que todos os itens se ajustam à estrutura definida (Maroco, 2010).

Tabela 3: Medida de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin e teste de esfericidade de Bartlett (QCCO).

Medida de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin		0,815
Teste de esfericidade de Bartlett	<i>Proximidade ao Qui-quadrado</i>	1130,376
	<i>Graus de liberdade</i>	105
	<i>Sig.</i>	0,000

Para estabelecer o número de factores que o questionário avalia, observou-se o total de variância explicada, determinando-se pela lei de Kaiser que os itens se organizam em quatro factores (com *initial eigenvalues* > 1) (Maroco, 2010), explicando 56,160% da variância. Tendo em conta que os primeiros três factores já explicavam 49,472% da variância, forçou-se a distribuição dos itens em três factores, estabelecendo inicialmente o ponto de *cut-off* de 0,60, como recomendado por Hair, Anderson e Tatham (cit. por D'Oliveira, 2007) na matriz rodada de componentes (Tabela 4). Contudo, de modo a que todos os itens fossem incluídos, baixou-se o nível de saturação até 0,436, obtendo-se a seguinte estrutura: o primeiro factor engloba os itens 1, 2, 5, 6, 7, 13, 14 e 15, referindo-se à Cooperação incondicionada; o segundo factor agrupa os itens 4, 8, 9, 11 e 12, dizendo respeito à Cooperação condicionada; finalmente, o terceiro factor reúne os itens 3 e 10, correspondendo ao Cooperação fora do local de trabalho. É de assinalar que a denominação dos factores foi feita após a realização de uma análise semântica aos itens do questionário.

Tabela 4: Matriz rodada de componentes (QCCO).

	Cooperação incondicionada	Cooperação condicionada	Cooperação fora do local de trabalho
<i>Item 1</i>	0,496		
<i>Item 2</i>	0,634		
<i>Item 3</i>			0,670
<i>Item 4</i>		0,605	
<i>Item 5</i>	0,731		
<i>Item 6</i>	0,466		
<i>Item 7</i>	0,758		
<i>Item 8</i>		0,789	
<i>Item 9</i>		0,470	
<i>Item 10</i>			0,789
<i>Item 11</i>		0,436	
<i>Item 12</i>		0,735	
<i>Item 13</i>	0,741		
<i>Item 14</i>	0,572		
<i>Item 15</i>	0,658		

Diferentemente do que foi apurado por Oliveira (2010), os itens referentes à Cooperação com a chefia e os colegas foram absorvidos pelos factores disposicionais (Cooperação incondicionada e condicionada) e surgiu um novo factor situacional, relativo ao contexto de cooperação (Cooperação fora do local de trabalho). Apesar disso, este factor encontra-se presente no modelo original de García-Mas e colaboradores (2006), como referido anteriormente, fazendo-se representar exactamente pelos mesmos dois itens.

Em seguida, avaliou-se a fidelidade do questionário e das respectivas escalas, isto é, capacidade de garantir, com determinado grau de confiança, a exactidão da medida efectuada (Bryman & Cramer, 1992); para tal, testou-se a consistência interna, de forma a confirmar que “as respostas diferem não porque o inquérito seja confuso e leve a diferentes interpretações, mas porque os inquiridos têm diversas opiniões” (Pestana & Gageiro, 2008, p. 527). Esta característica foi medida através do *alpha* de Cronbach (Tabela 5), que pode variar entre 0 e 1 e que é considerado admissível a partir de 0,6 (Pestana & Gageiro, 2008). Ao avaliar a totalidade dos itens do questionário pode relatar-se nesta amostra uma consistência interna razoável ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,783$); quanto aos factores estipulados, a Cooperação incondicionada possui uma boa consistência interna ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,813$), a Cooperação condicionada tem uma consistência interna fraca ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,656$) e a consistência interna da Cooperação fora do local de trabalho é considerada inadmissível ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,579$), contudo, se o seu valor for arredondado a uma casa decimal ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,6$) pode admitir-se como fraca (Pestana & Gageiro, 2008).

Tabela 5: Índices de fidelidade (QCCO).

	<i>Alpha</i> de Cronbach	Nº de itens
<i>Índice global de Cooperação</i>	0,783	15
<i>Cooperação incondicionada</i>	0,813	8
<i>Cooperação condicionada</i>	0,656	5
<i>Cooperação fora do local de trabalho</i>	0,579	2

Pode, então, notar-se que estes valores são mais elevados do que aqueles que se obtiveram nesta amostra segundo a estrutura factorial de Oliveira (2010) (α_{Cronbach} (Cooperação incondicionada) = 0,811; α_{Cronbach} (Cooperação condicionada) = 0,526; α_{Cronbach} (Cooperação com a chefia e os colegas) = 0,499) e são mesmo superiores aos valores demonstrados no estudo de Oliveira (2010); assim,

na presente investigação, será efectivamente adoptada esta nova estrutura observada, o que se justifica também pelo número de participantes em estudo (N = 295).

Posteriormente, foi analisada a sensibilidade do questionário, que consiste na capacidade que o teste tem de discriminar os sujeitos segundo o factor que está a ser avaliado. Somaram-se os *scores* de todos os participantes nos itens relativos a cada factor, obtendo-se os *scores* finais, a partir dos quais se pôde avaliar a sensibilidade. Uma vez que a amostra é superior a 50 sujeitos, a probabilidade da distribuição empírica se ajustar a uma distribuição normal foi medida através do teste de Kolmogorov-Smirnov com correcção de Lilliefors (Tabela 6), cujos resultados demonstraram que nenhum dos factores tem distribuição normal (*p-value* (Cooperação incondicionada) < 0,001 < 0,05; *p-value* (Cooperação condicionada) < 0,001 < 0,05; *p-value* (Cooperação fora do local de trabalho) < 0,001 < 0,05) (Maroco, 2010).

Tabela 6: Teste de Kolmogorov-Smirnov (QCCO).

	Estatística de teste	Graus de liberdade	Sig.
<i>Cooperação incondicionada</i>	0,094	287	0,000
<i>Cooperação condicionada</i>	0,076	287	0,000
<i>Cooperação fora do local de trabalho</i>	0,178	287	0,000

Para finalizar, realizou-se uma análise descritiva do questionário (Tabela 7), apurando-se que a Cooperação incondicionada tem uma média de 35,241 e um desvio-padrão de 3,522, tendo como valor mínimo 19 e como valor máximo 40, evidenciando uma grande dispersão nas respostas dos participantes, da qual se presume a heterogeneidade da amostra no que diz respeito a este factor. Quanto à Cooperação condicionada, este factor obteve uma média de 17,157 e um desvio-padrão de 3,648, com o valor mínimo de 8 e máximo de 25, revelando a maior dispersão, logo, a amostra manifesta-se bastante heterogénea. No que se refere à Cooperação fora do local de trabalho, auferiu uma média de 7,695 e um desvio-padrão de 1,679, obtendo o valor mínimo de 3 e máximo de 10, demonstrando a menor dispersão dos dados e, assim, supondo-se que corresponde ao factor mais homogéneo. É importante ter em consideração o número de itens de cada escala, pois este exerce influência nos dados obtidos.

Tabela 7: Análise descritiva – mínimo, máximo, média e desvio-padrão por factor (QCCO).

	Nº de itens	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
<i>Cooperação incondicionada</i>	8	19	40	35,2405	3,52193
<i>Cooperação condicionada</i>	5	8	25	17,1570	3,64841
<i>Cooperação fora do local de trabalho</i>	2	3	10	7,6952	1,67852

4.2. Análise das qualidades métricas da EBEP-R

Antes de iniciar a avaliação das qualidades métricas da EBEP-R, recodificaram-se os itens do questionário que se encontram formulados na negativa, invertendo a sua classificação. Nomeadamente, inverteram-se os itens 2, 4, 5, 7, 13, 14, 15, 16, 17 e 18.

A nível da validade de constructo, observa-se um valor de KMO considerado bom (KMO = 0,811) nesta amostra (Maroco, 2010; Pestana & Gageiro, 2008). A partir do teste de esfericidade de Bartlett (Tabela 8), infere-se que os resultados podem ser extrapolados ($sig. < 0,001 < 0,05$) (Pestana & Gageiro, 2008), sendo a escala fiável, uma vez que se conclui que as variáveis estão correlacionadas significativamente (Maroco, 2010). Na matriz anti-imagem, sendo todos os valores na diagonal superiores a 0,5, não se identificam itens que possam eventualmente dar problemas.

Tabela 8: Medida de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin e Teste de Esfericidade de Bartlett (EBEP-R).

Medida de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin		0,811
Teste de Esfericidade de Bartlett	<i>Proximidade ao Qui-quadrado</i>	1250,937
	<i>Graus de liberdade</i>	153
	<i>Sig.</i>	0,000

Como referido anteriormente, esta escala deve interpretada em função de um índice global de Bem-estar psicológico, não sendo correcto avaliar resultados parcelares por factor; daí que, apesar da análise factorial apresentar quatro factores segundo a lei de Kaiser (com *initial eigenvalues* > 1) (Maroco, 2010), se tenha forçado a organização dos itens num único factor, explicando este 25,083% da variância.

No que se refere à fidelidade, esta qualidade foi mensurada através do *alpha* de Cronbach (Tabela 9), cujo resultado ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,804$) indica uma boa consistência interna (Pestana & Gageiro, 2008) da totalidade dos itens do questionário, que compõem o índice global de Bem-estar psicológico.

Tabela 9: Índice de fidelidade (EBEP-R).

	<i>Alpha</i> de Cronbach	Nº de itens
<i>Índice global de Bem-estar psicológico</i>	0,804	18

Após somados os *scores* de todos os participantes em todos os itens, obtendo-se o *score* final de Bem-estar psicológico, analisou-se a sensibilidade da escala. Determinou-se, através do teste de Kolmogorov-Smirnov com correcção de Lilliefors (Tabela 10), que o índice global de Bem-estar psicológico não apresenta distribuição normal, tendo em conta que o valor de significância é inferior ao *alpha* ($p\text{-value} < 0,001 < 0,05$) (Maroco, 2010).

Tabela 10: Teste de Kolmogorov-Smirnov (EBEP-R).

	Estatística de teste	Graus de liberdade	<i>Sig.</i>
<i>Índice global de Bem-estar psicológico</i>	0,088	289	0,000

A análise descritiva do questionário (Tabela 11) revelou que o Bem-estar psicológico tem uma média de 86,166 e um desvio-padrão de 11,065, tendo como valor mínimo 53 e 107 como máximo; tais valores manifestam uma grande dispersão das respostas dos participantes pressupondo-se, assim, que a amostra é muito heterogénea no que respeita a este aspecto.

Tabela 11: Análise descritiva – mínimo, máximo, média e desvio-padrão (EBEP-R).

	Nº de itens	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
<i>Índice global de Bem-estar psicológico</i>	18	53	107	86,1661	11,06515

4.3. Análise das hipóteses em estudo

Depois de avaliados todos os factores em estudo, importa recapitular as hipóteses apontadas para esta investigação:

- H1 – níveis elevados de cooperação (incondicionada, condicionada e fora do local de trabalho) devem estar associados a um elevado nível de bem-estar psicológico;
- H2 – níveis reduzidos de cooperação (incondicionada, condicionada e fora do local de trabalho) devem estar associados a um reduzido nível de bem-estar psicológico;
- H3 – os objectivos de venda funcionam como variável mediadora entre a cooperação (incondicionada, condicionada e fora do local de trabalho) e o bem-estar psicológico;
- H4 – existem diferenças significativas dos níveis de cooperação (incondicionada, condicionada e fora do local de trabalho) entre os grupos das variáveis sócio-demográficas (sexo, idade, habilitações literárias, tipo de contrato de trabalho, antiguidade na função e na empresa e área de vendas);
- H5 – existem diferenças significativas dos níveis de bem-estar psicológico entre os grupos das variáveis sócio-demográficas (sexo, idade, habilitações literárias, tipo de contrato de trabalho, antiguidade na função e na empresa e área de vendas).

De modo a testar se estas propostas são verdadeiras, realizaram-se diversos testes estatísticos que serão descritos e interpretados seguidamente.

4.3.1. Hipóteses 1 e 2

De forma a analisar se existe realmente uma ligação entre a cooperação organizacional e o bem-estar psicológico, dado que ambas as variáveis são quantitativas e que não se verificou o pressuposto de normalidade, utilizou-se o coeficiente de correlação de Spearman

(Tabela 12); este é um teste não-paramétrico que mede a intensidade e a direcção da associação de tipo linear entre as variáveis, variando entre -1 e 1 (Maroco, 2010). Os resultados demonstraram que, entre os tipos de cooperação, pode afirmar-se com um nível de significância de 1% que há correlações significativas entre Cooperação incondicionada e condicionada ($\rho_s = 0,234$), entre Cooperação incondicionada e Cooperação fora do local de trabalho ($\rho_s = 0,446$) e também entre Cooperação condicionada e Cooperação fora do local de trabalho ($\rho_s = 0,387$), como seria expectável. Na relação entre estas variáveis e o Bem-estar psicológico, podem encontrar-se correlações significativas com a Cooperação incondicionada ($\rho_s = 0,259$; $\alpha = 0,01$) e com a Cooperação fora do local de trabalho ($\rho_s = 0,144$; $\alpha = 0,05$), sendo esta última muito fraca. Todas as outras correlações existentes são positivas, à excepção da relação encontrada entre Cooperação condicionada e Bem-estar psicológico que, apesar de insignificante ($\rho_s = -0,052$), denota que à medida que aumenta uma das variáveis, diminui a outra.

Tabela 12: Matriz de correlação de Spearman (Cooperação incondicionada, condicionada, fora do local de trabalho e Bem-estar psicológico).

	Cooperação incondicionada	Cooperação condicionada	Cooperação fora do local de trabalho	Bem-estar psicológico
<i>Cooperação incondicionada</i>	1	0,234*	0,446*	0,259*
<i>Cooperação condicionada</i>	0,234*	1	0,387*	-0,052
<i>Cooperação fora do local de trabalho</i>	0,446*	0,387*	1	0,144**
<i>Bem-estar psicológico</i>	0,259*	-0,052	0,144**	1

* p-value < 0,01; ** p-value < 0,05.

Em seguida, empregou-se o método da regressão linear (Tabela 13) para “modelar as relações entre as variáveis e prever o valor de uma variável dependente (ou de resposta) a partir de um conjunto de variáveis independentes (ou preditoras)” (Maroco, 2010, p. 561). Utilizando-se o método *enter*, incluíram-se todas as variáveis.

Primeiramente testou-se o Bem-estar psicológico como variável dependente, cujos resultados evidenciaram que 5,8% da sua variabilidade é explicada pelos diferentes tipos de cooperação, sendo estes resultados significativos pelo que se observa na tabela da ANOVA ($p\text{-value} < 0,001 < 0,05$) (Maroco, 2010). Ao analisar a contribuição de cada variável independente, apurou-se que apenas a Cooperação incondicionada tem um efeito directo sobre o Bem-estar psicológico ($p\text{-value} = 0,001 < 0,05$) e que se correlacionam positivamente ($\beta = 0,216$), isto é, quanto mais elevado é o nível de Cooperação incondicionada, maior é o Bem-estar psicológico, e vice-versa. É de referir que o valor da estatística de teste da Cooperação condicionada é negativo ($t = -1,935$), associado a uma correlação negativa ($\beta = -0,122$), indo de encontro ao que se observou na correlação de Spearman.

Ao colocar a Cooperação incondicionada como variável dependente, realiza-se que 23% da sua variabilidade é explicada pelas variáveis independentes, sendo o modelo ajustado significativo ($p\text{-value}_{ANOVA} < 0,001 < 0,05$) (Maroco, 2010). Pode verificar-se que todas as variáveis independentes têm relações directas e positivas com a variável dependente (Cooperação condicionada: $p\text{-value} = 0,006 < 0,05$ / $\beta = 0,156$; Cooperação fora do local de trabalho: $p\text{-value} < 0,001 < 0,05$ / $\beta = 0,350$; Bem-estar psicológico: $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ / $\beta = 0,177$).

Quando a Cooperação condicionada se posiciona como variável dependente, as variáveis independentes explicam 16,7% da sua variabilidade e o modelo mostra-se significativo ($p\text{-value}_{ANOVA} < 0,001 < 0,05$) (Maroco, 2010). Contudo, o Bem-estar psicológico não é validado como preditor desta variável ($p\text{-value} = 0,054 > 0,05$), apenas a Cooperação incondicionada ($p\text{-value} = 0,006 < 0,05$) e a Cooperação fora do local de trabalho ($p\text{-value} < 0,001 < 0,05$); demonstra-se ainda que o valor correlativo entre estas variáveis é positivo ($\beta_{(Cooperação\ incondicionada)} = 0,169$; $\beta_{(Cooperação\ fora\ do\ local\ de\ trabalho)} = 0,327$).

Finalmente, analisou-se no papel de variável dependente a Cooperação fora do local de trabalho, cuja variabilidade é 26,2% explicada pelas variáveis independentes e o modelo ajustado é considerado significativo pelos valores da tabela da ANOVA ($p\text{-value} < 0,001 < 0,05$) (Maroco, 2010). Os tipos de Cooperação incondicionada e condicionada confirmam a existência de uma ligação principal e um efeito preditor relativamente à variável dependente ($p\text{-value} < 0,001 < 0,05$) e, novamente, ambas as relações encontradas são positivas ($\beta_{(Cooperação\ incondicionada)} = 0,335$; $\beta_{(Cooperação\ condicionada)} = 0,289$).

Tabela 13: Regressões lineares (Cooperação incondicionada, condicionada, fora do local de trabalho e Bem-estar psicológico).

Variável Dependente	Mo- delo	ANOVA		Coeficientes								
				VI 1*			VI 2*			VI 3*		
		R ² _a	F	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t
<i>Bem-estar psicológico</i>	0,058	6,736	0,000	0,216	3,332	0,001	-0,122	-1,935	0,054	0,105	1,556	0,121
<i>Coop. incondicionada</i>	0,23	29,023	0,000	0,156	2,753	0,006	0,350	6,086	0,000	0,177	3,332	0,001
<i>Coop. condicionada</i>	0,167	19,887	0,000	0,169	2,753	0,006	0,327	5,397	0,000	-0,108	-1,935	0,054
<i>Coop. fora do local de trabalho</i>	0,262	34,395	0,000	0,335	6,086	0,000	0,289	5,397	0,000	0,082	1,556	0,121

* VD – Bem-estar psicológico: VI 1 – Cooperação incondicionada, VI 2 – Cooperação condicionada, VI 3 – Cooperação fora do local de trabalho.

VD – Cooperação incondicionada: VI 1 – Cooperação condicionada, VI 2 – Cooperação fora do local de trabalho, VI 3 – Bem-estar psicológico.

VD – Cooperação condicionada: VI 1 – Cooperação incondicionada, VI 2 – Cooperação fora do local de trabalho, VI 3 – Bem-estar psicológico.

VD – Cooperação fora do local de trabalho: VI 1 – Cooperação incondicionada, VI 2 – Cooperação condicionada, VI 3 – Bem-estar psicológico.

4.3.2. Hipótese 3

No sentido de investigar que papel desempenha a variável Objectivos de venda entre a cooperação de equipas e o bem-estar psicológico realizou-se, antes de mais, o teste de correlação de Spearman (Tabela 14), apresentando-se somente uma correlação significativa com a Cooperação condicionada ($\rho_s = 0,186$; $\alpha = 0,01$); sendo uma correlação positiva, implica que objectivos mais complexos estão associados a níveis de cooperação condicionada mais elevados e vice-versa. Ainda que não-significativa, denota-se uma relação negativa entre Objectivos de venda e Bem-estar psicológico o que sugere que quanto mais exigentes são os objectivos, menor é o nível de bem-estar.

Tabela 14: Matriz de correlação de Spearman (Objectivos de venda).

	Objectivos	Cooperação incondicionada	Cooperação condicionada	Cooperação fora do local de trabalho	Bem-estar psicológico
<i>Objectivos de venda</i>	1	0,035	0,186*	0,014	-0,019

* p-value < 0,01.

Em seguida, efectuou-se o teste de Kruskal-Wallis (Tabela 15), em alternativa à ANOVA *one-way*, pelo facto de não se verificar o pressuposto de normalidade (Maroco, 2010); demonstrou-se que, apenas relativamente à Cooperação condicionada, a distribuição dos valores é significativamente diferente entre os grupos ($p\text{-value} < 0,001 < 0,05$), revelando-se que indivíduos com objectivos mais complexos apresentam níveis mais elevados de Cooperação condicionada, como se pode observar pelas médias dos grupos (Tabela 16).

Tabela 15: Teste de Kruskal-Wallis (Objectivos de venda).

	Cooperação incondicionada		Cooperação condicionada		Cooperação fora do local de trabalho		Bem-estar psicológico	
	Qui-quadrado	Sig.	Qui-quadrado	Sig.	Qui-quadrado	Sig.	Qui-quadrado	Sig.
<i>Objectivos de venda</i>	2,452	0,874	24,397	0,000	5,062	0,536	3,868	0,695

Tabela 16: Médias dos grupos de Objectivos de venda quanto à variável Cooperação condicionada.

	Média
<i>Sem objectivos</i>	104,33
<i>Objectivos de equipa sem impacto remuneratório</i>	105,74
<i>Objectivos individuais sem impacto remuneratório</i>	125,11
<i>Objectivos individuais e de equipa sem impacto remuneratório</i>	134,17
<i>Objectivos de equipa com impacto remuneratório</i>	167,95
<i>Objectivos individuais com impacto remuneratório</i>	168,34
<i>Objectivos individuais e de equipa com impacto remuneratório</i>	152,92

Utilizou-se ainda a regressão linear (Tabela 17), na tentativa de atestar se os Objectivos de venda funcionam efectivamente como variável mediadora entre a cooperação e o bem-estar (variável dependente). Apesar de se tratar de uma variável ordinal e o modelo de regressão linear ser geralmente usado para variáveis quantitativas, como os Objectivos de venda se subdividem num número elevado de classes (7), o modelo é considerado válido (Maroco, 2010). Observou-se que, ao adicionar esta variável ao modelo, apesar de esta não ter uma relação directa com o Bem-estar psicológico ($p\text{-value} = 0,482 > 0,05$), altera significativamente o modelo, passando a Cooperação condicionada a ter um efeito preditor sobre o Bem-estar psicológico ($p\text{-value} = 0,042 < 0,05$), o que não se verificava anteriormente. O modelo é significativo ($p\text{-value}_{ANOVA} < 0,001 < 0,05$) (Maroco, 2010), mas explica somente 5,6% da variabilidade do Bem-estar, que se encontra também positivamente correlacionado com a Cooperação incondicionada ($p\text{-value} = 0,001 < 0,05$; $\beta = 0,217$), como foi previamente apurado. Pelo contrário, a correlação entre Cooperação condicionada e Bem-estar psicológico é negativa ($\beta = -0,133$), o que significa que ao aumentar uma das variáveis, a outra diminui; este efeito foi sugerido anteriormente e agora confirmado.

Tabela 17: Regressão linear (efeito dos Objectivos de venda no modelo).

VD	Mo- delo	ANOVA		Coeficientes											
				Coop. incondicionada			Coop. condicionada			Coop. fora do local de trab.			Objectivos de venda		
				β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
<i>Bem-estar psicológico</i>	0,056	5,167	0,000	0,217	3,338	0,001	-0,133	-2,045	0,042	0,105	1,563	0,119	0,042	0,704	0,482

4.3.3. Hipóteses 4 e 5

De modo a testar a influência das variáveis sócio-demográficas na cooperação organizacional e no bem-estar psicológico, avaliaram-se as diferenças entre os grupos, utilizando testes não-paramétricos uma vez que, como foi verificado anteriormente, as variáveis não têm distribuição normal.

No caso do Género, executou-se o teste de Mann-Whitney (Tabela 18), alternativa ao teste t-student para comparar as funções de distribuição de uma variável, pelo menos ordinal,

em duas amostras independentes (Maroco, 2010). Os resultados demonstram que apenas na Cooperação condicionada se verificam diferenças estatisticamente significativas entre o sexo masculino e o sexo feminino ($p\text{-value} = 0,018 < 0,05$), sendo que os homens ($\mu = 159,98$) praticam níveis mais elevados que as mulheres ($\mu = 136,51$) (*rank* de médias no Anexo C3.3, p. 91).

Tabela 18: Teste de Mann-Whitney (Sexo).

Variável sócio-demográfica	Cooperação incondicionada			Cooperação condicionada			Cooperação fora do local de trabalho			Bem-estar psicológico		
	U	Z	Sig.	U	Z	Sig.	U	Z	Sig.	U	Z	Sig.
<i>Sexo</i>	9741,5	-1,019	0,308	8911,0	-2,366	0,018	9619,5	-1,315	0,189	9821,0	-0,747	0,455

Para as restantes variáveis, utilizou-se o teste de Kruskal-Wallis (Tabela 19), visto tratar-se de múltiplos grupos (Maroco, 2010). Considerando a Idade, as diferenças encontradas são significativas apenas na Cooperação fora do local de trabalho ($p\text{-value} = 0,037 < 0,05$), sendo que o mesmo acontece com o tipo de Contrato de trabalho ($p\text{-value} = 0,026 < 0,05$); observa-se que os sujeitos subcontratados são os que mais cooperam em contexto exterior ao trabalho ($\mu = 176,62$), os indivíduos com contrato permanente cooperam medianamente ($\mu_{\text{tempo parcial}} = 140,75$; $\mu_{\text{tempo integral}} = 150,91$) e os que têm contrato temporário são os que menos cooperam fora do local de trabalho ($\mu_{\text{tempo parcial}} = 120,55$; $\mu_{\text{tempo integral}} = 111,21$). Quanto à Área de vendas, a distribuição dos valores é significativamente diferente entre os grupos, no que toca à Cooperação incondicionada ($p\text{-value} = 0,003 < 0,05$), que é mais elevada no ramo de viagens ($\mu = 182,60$) e imobiliário ($\mu = 165,63$) e reduzida na saúde ($\mu = 100,33$) e livraria ($\mu = 101,10$); há também diferenças entre grupos nas Áreas de venda, ao nível da Cooperação condicionada ($p\text{-value} = 0,001 < 0,05$), que se revela substancialmente mais elevada no sector da banca e seguros ($\mu = 180,35$) e também em tecnologia, electrónica e telecomunicações ($\mu = 182,85$), sendo os valores mais reduzidos na saúde ($\mu = 88,75$) (o *rank* de médias acima referidas está presente no Anexo C3.3, pp. 91-98). Nas variáveis Habilitações literárias, Antiguidade na função e Antiguidade na organização não se demonstram diferenças estatísticas significativas entre os grupos, relativamente à cooperação ou ao bem-estar.

Tabela 19: Teste de Kruskal-Wallis (Idade, Habilitações literárias, tipo de Contrato de trabalho, Antiguidade na função, Antiguidade na empresa e Área de vendas).

Variável sócio-demográfica	Cooperação incondicionada		Cooperação condicionada		Cooperação fora do local de trabalho		Bem-estar psicológico	
	Qui-quadrado	Sig.	Qui-quadrado	Sig.	Qui-quadrado	Sig.	Qui-quadrado	Sig.
<i>Idade</i>	38,246	0,815	50,519	0,336	65,650	0,037	52,568	0,267
<i>Habilitações literárias</i>	2,476	0,480	0,837	0,841	4,033	0,258	1,727	0,631
<i>Contrato de trabalho</i>	0,266	0,992	1,780	0,776	11,016	0,026	1,782	0,776
<i>Antiguidade na função</i>	33,462	0,445	29,522	0,641	27,078	0,756	31,200	0,507
<i>Antiguidade na empresa</i>	34,098	0,277	27,436	0,600	28,889	0,523	30,991	0,416
<i>Área de vendas</i>	23,526	0,003	25,855	0,001	14,924	0,061	11,028	0,200

5. Discussão

Uma vez apresentados e analisados os resultados obtidos, resta confrontá-los com a literatura revista, averiguando se as hipóteses propostas para o estudo foram confirmadas ou não, após exploradas as relações encontradas.

No que concerne às Hipóteses 1 e 2, estas confirmam-se no caso da Cooperação incondicionada, já que se demonstrou que quanto maior a Cooperação incondicionada, maior o Bem-estar psicológico e, inversamente, quanto menor a Cooperação incondicionada, menor o Bem-estar psicológico. Estes resultados vão ao encontro do que é relatado por Johnson e Johnson (1989, 1998, cit. por Standage, Duda & Pensgaard, 2005), que afirmam que um meio de cooperação gera níveis mais elevados de bem-estar, comparativamente a um ambiente de competição. Também Cropanzano e Wright (2001), referem que pessoas “felizes”, isto é, com elevados níveis de bem-estar psicológico (Wright & Cropanzano, 2000), ajudam mais os seus colegas de trabalho, logo têm maior probabilidade de cooperar incondicionalmente. Quando se trata da Cooperação condicionada, as hipóteses infirmam-se pois, apesar de não haver uma relação significativa, os resultados sugerem que a relação existente é negativa, isto é, quanto maior a Cooperação condicionada, menor o Bem-estar psicológico e quanto menor a Cooperação condicionada, maior o Bem-estar psicológico; o que também coaduna com o referido por Johnson e Johnson (1989, 1998, cit. por Standage, Duda & Pensgaard, 2005), considerando que a Cooperação condicionada se assemelha mais a um contexto competitivo. Na Cooperação fora do local de trabalho, estas hipóteses infirmam-se igualmente, tendo-se observado que a relação não é significativa, possivelmente por este tipo de cooperação ser considerada pelas pessoas menos relevante do que a cooperação no espaço de trabalho.

Relativamente à Hipótese 3, verificou-se que os Objectivos de venda têm um efeito directo sobre a Cooperação condicionada, influenciando a relação desta variável com o Bem-estar psicológico, que funciona negativamente, ou seja, quanto maior a Cooperação condicionada, menor o Bem-estar psicológico e quanto menor a Cooperação condicionada, maior o Bem-estar psicológico; esta correlação era sugerida, mas apenas se apresenta como significativa quando acrescentando os Objectivos de venda ao modelo, podendo depreender-se que esta variável funciona realmente como mediadora entre a cooperação e o bem-estar, confirmando-se assim a hipótese. Conforme foi previamente citado, Deutsch (1949, 1973,

1980, cit. por Tjosvold, 1990), afirma que “o modo como as pessoas acreditam que os seus objectivos estão ligados influencia fortemente a dinâmica e resultados da interacção” (p. 250), o que explica os resultados obtidos neste estudo. Estes estão ainda de acordo com o que foi apurado por Tjosvold (1990), que confirma que a interdependência dos objectivos tem um papel fundamental nos resultados da relação e na sua dinâmica. Tjosvold (1990) sugere ainda que, quando considerando a interdependência dos objectivos, a cooperação está associada ao apoio emocional, referindo que “como Deutsch (1973) e Argyris (1970) argumentaram, o envolvimento pessoal leva à percepção de cooperação, enquanto as relações impessoais induzem as pessoas a acreditar que podem e devem ser independentes ou competitivas” (p. 256); analogamente, na presente investigação a cooperação está correlacionada com o bem-estar e, ao ponderar os Objectivos de venda, esta relação pode ser inferida pelo facto de o Bem-estar psicológico aumentar com a Cooperação incondicionada e diminuir com a Cooperação condicionada. É ainda importante sustentar que, segundo Harris, Daniels e Briner (2003), se revela uma associação entre os objectivos de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores; apesar de, neste estudo, não haver uma relação directa entre estas variáveis, a relação de mediação encontrada entre cooperação e bem-estar é relevante.

No respeitante à Hipótese 4, esta confirma-se para o Sexo, a Idade, o tipo de Contrato de Trabalho e a Área de vendas e infirma-se no caso das Habilitações literárias e da Antiguidade na empresa e na função, em que não foram observadas diferenças significativas na distribuição dos valores. Na variável Sexo, verificam-se diferenças significativas entre o género masculino e feminino nos níveis de Cooperação condicionada, que se revela mais elevada nos homens; na literatura, não existe um consenso quanto a este aspecto, havendo estudos cujos resultados aferem uma maior cooperação nas mulheres (Busch, 1995, Anthony & Horne, 2003, cit. por Oliveira, 2010), outros em que os homens parecem cooperar mais (Vugt, De Cremer & Janssen, 2007, Baumeister & Sommer, 1997, cit. por Oliveira, 2010) e outros ainda em que não surgem diferenças significativas (Simpson, 2003). Ao averiguar as diferenças na Idade, realizou-se que são apenas significativas na Cooperação fora do local de trabalho, contudo não se revela um padrão que possa ser explorado, dificultando a procura de uma explicação para este fenómeno. Também no tipo de Contrato de trabalho se demonstra a existência de diferenças significativas para a Cooperação fora do local de trabalho que, contrariamente ao que seria previsto, é mais elevada nos indivíduos subcontratados, mediana nos sujeitos com contratos permanentes e mais reduzida para quem tem contratos temporários. Na Área de vendas, verificam-se diferenças tanto na Cooperação incondicionada como na

condicionada. Quanto à Cooperação incondicionada esta revela-se mais elevada em agências de viagens e imobiliário e mais reduzida na saúde e livraria; ao nível da Cooperação condicionada, esta surge mais elevada no sector da banca e seguros e, também, em tecnologia, electrónica e telecomunicações e mais reduzida, novamente, na saúde e em livraria. Estes resultados sugerem na área de saúde e livraria poderá haver uma independência dos objectivos e das tarefas, daí que ambos os tipos de cooperação sejam diminuídos. Por outro lado, pode deduzir-se que a banca, seguros e outras áreas mais tecnológicas possuem ambientes mais competitivos, justificando-se assim o aumento de Cooperação condicionada. Pode ainda supor-se que nos ramos de viagens e imobiliário existe uma maior interdependência, o que explicaria o elevado nível de Cooperação incondicionada.

Quanto à Hipótese 5, esta infirma-se em todas as vertentes, já que não existem quaisquer diferenças significativas entre grupos, ao nível do Bem-estar psicológico, em nenhuma variável sócio-demográfica, tendo sido examinadas as seguintes: Sexo, Idade, Habilitações literárias, tipo de Contrato de trabalho, Antiguidade na função e na empresa e Área de vendas. Segundo uma revisão de literatura executada por Novo (2005), no âmbito das diferenças observadas nas variáveis sócio-demográficas mais frequentes, pode referir-se que, no caso do género, as mulheres norte-americanas apresentam resultados superiores relativamente às relações positivas com os outros (Ryff *et al.*, 1995, 1999, cit. por Novo, 2005); em amostras da população portuguesa, as mulheres registam níveis de bem-estar inferiores nos objectivos de vida e no crescimento pessoal (Novo, 2003). Para a idade, evidencia-se uma adaptação e reajustamento de objectivos ao longo da vida, sendo que os padrões de bem-estar sofrem mudanças (Ryff & Keyes, 1995, Ryff, Magee, Kling, & Wing, 1999, cit. por Novo, 2005): “os objectivos de vida e o crescimento pessoal tendem a decrescer na velhice, enquanto outras dimensões apresentam níveis superiores, como é o caso da aceitação de si, da autonomia e das relações positivas com os outros” (Novo, 2005, p. 191). No caso das habilitações literárias, reportam-se relações estreitas entre educação e bem-estar psicológico (Ryff *et al.*, 1999, cit. por Novo, 2005). Ainda, quanto ao tipo de Contrato de trabalho, é reportado por Sverke, Hellgren e Naswall (2002, cit. por De Cuyper & De Witte, 2006) que, a longo termo, a insegurança no trabalho afecta o bem-estar, logo, sujeitos com contrato de trabalho permanente deveriam ter níveis mais elevados de bem-estar que sujeitos com contratos temporários ou subcontratados. Neste sentido, os resultados obtidos no presente estudo não se encontram de acordo com os que estão fundamentados na literatura, no que concerne ao efeito das variáveis sócio-demográficas no bem-estar psicológico.

Assim, após uma análise reflectida sobre as hipóteses em estudo e revisão dos resultados apurados, propõe-se uma reestruturação do esquema proposto inicialmente, ilustrada na Figura 6.

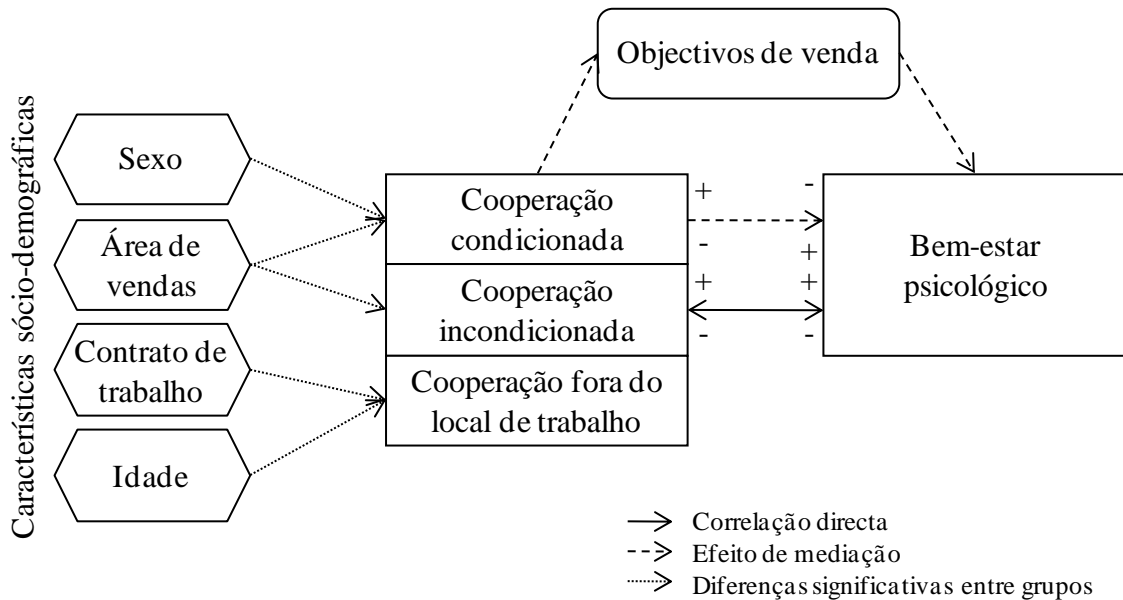


Figura 6: Representação gráfica reestruturada de acordo com os resultados obtidos.

5.1. Conclusão

Para terminar, estando demonstrada a relevância do estudo em questão, é essencial abordar as suas implicações teóricas, metodológicas e aplicadas.

No que se refere às implicações teóricas, é importante mencionar que a temática da cooperação se encontra pouco desenvolvida na sua relação com outras variáveis, contribuindo este estudo para o enriquecimento da literatura sobre cooperação, ao relacioná-la com o bem-estar psicológico; não existem investigações anteriores que estudem estas variáveis conjuntamente utilizando estes modelos teóricos, sendo este um estudo de alguma forma inovador. Ao nível do modelo de cooperação em contexto organizacional, o presente trabalho fornece novas informações, uma vez que demonstra uma estrutura factorial da cooperação organizacional na população portuguesa diferente da que se encontra em vigor (Oliveira, 2010); a dimensão de Cooperação com a chefia e os colegas é absorvida pelos tipos de Cooperação incondicionada e condicionada, sugerindo que esta escala mede a cooperação como traço e não como estado. Além disto, emerge um novo factor: Cooperação fora do local

de trabalho, que já existia no modelo original de García-Mas e colaboradores (2006), o que confere alguma confiança à análise factorial.

Nas implicações metodológicas, há que referir que a dimensão da amostra (N = 295) permite fazer inferências com alguma segurança, contudo, é essencial ter em atenção que o método de recolha dos dados foi misto (presencial e online), sendo as condições equivalentes mas não iguais, o que pode reflectir algumas diferenças entre amostras. Outro aspecto empírico a reportar é o facto de se ter utilizado a EBEP-R, o que impediu a avaliação individual de cada dimensão do bem-estar psicológico, considerando-se apenas o seu índice global.

No que respeita às implicações aplicadas, é de referir que o modo como os indivíduos cooperam influencia a *performance* do grupo (Kabanoff & O'Brien, 1979). Entende-se então como necessário que a entidade empregadora incite à cooperação incondicionada entre membros da equipa, já que esta influencia positivamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores, incrementando consequentemente a produtividade; como se costuma dizer, “*a happy worker is a productive worker*”, embora esta afirmação deva ser interpretada com precaução, pois a literatura é ambígua quanto a este aspecto: embora suportado por resultados a nível individual, não é claro o que implica a nível da organização (Taris & Schreurs, 2009). Para aumentar a cooperação, há que ter em conta a influência dos líderes de equipa, revelando-se eficaz o uso da liderança carismática e prototípica, atendendo sempre a que deve haver nos trabalhadores uma percepção de justiça procedimental (De Cremer e Van Knippenberg, 2002; De Cremer, Van Dijke & Mayer, 2010); outro modo de incrementar a cooperação passa pelo desenvolvimento da confiança (Birk, 2000; Jeffries & Becker, 2008) na chefia e nos colegas. Efectivamente, estudos indicam que o bem-estar psicológico se relaciona positivamente com a *performance* no trabalho (Wright *et al.*, 1993, Wright & Bonett, 1997, cit. por Wright & Cropanzano, 2000; Cropanzano & Wright, 1999; Wright & Cropanzano, 2000); mesmo em estudos em que este efeito não se verifica, o bem-estar está associado positivamente com a satisfação do cliente (Taris & Shreurs, 2009), sendo este aspecto extremamente relevante num contexto de vendas, já que se deve ambicionar proporcionar um serviço de excelência (Moliner *et al.*, 2008). Devido a níveis reduzidos de bem-estar, as empresas perdem dinheiro diariamente devido ao absentismo, ao *turnover*, ao stress e custos em cuidados de saúde (Stambor, 2006, cit. por Parks & Steelman, 2008), daí a importância de implementar programas de incentivo ao bem-estar (*e.g.*, PATH – Grawitch,

Gottschalk & Munz, 2006, e PAR – Munn-Giddings, Hart & Ramon, 2005). Um local de trabalho saudável “maximiza a integração dos objectivos de bem-estar dos trabalhadores e dos objectivos de rentabilidade e produtividade da empresa” (Sauter, Lim & Murphy, 1996, cit. por Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006, p. 129), pretendendo-se que aumente tanto o bem-estar individual como melhore o funcionamento da organização (Kelloway & Day, 2005). Além disto, é ainda importante ter em consideração que o comportamento dos supervisores está intimamente relacionado com o bem-estar dos trabalhadores (Gilbreath & Benson, 2004). Quanto à cooperação fora do local de trabalho, é também benéfico fomentar este aspecto, por exemplo, promovendo-se actividades *outdoor*. Contrariamente, devem reprimir-se os comportamentos de cooperação condicionada, pois revelam efeitos negativos no bem-estar individual, o que pode também originar consequências a nível organizacional.

Seguidamente, é indispensável salientar as limitações deste trabalho. Estas prendem-se com a utilização de uma amostra não-probabilística, com a reduzida consistência interna de alguns factores da cooperação e com o facto de nenhuma variável ter distribuição normal, não se podendo aplicar testes paramétricos. Para além destes aspectos, refere-se ainda a escassez na literatura, no que toca a investigações com o mesmo, ou semelhante, objectivo de estudo, dificultando assim a comparação dos resultados obtidos a um padrão de resultados encontrados noutros estudos.

Indicam-se, ainda, algumas sugestões para futuras investigações: replicar o estudo utilizando a EBEP de 84 itens (Novo, Duarte-Silva & Peralta, 1997), para poder analisar cada factor; expandir a outros contextos de trabalho; analisar o efeito da cooperação nos outros tipos de bem-estar, nomeadamente o bem-estar no trabalho, já que se trata de um contexto organizacional e, ao considerar o bem-estar psicológico, há variáveis pessoais em questão que podem interferir na investigação; neste seguimento, analisar ainda o papel do bem-estar psicológico na relação entre cooperação e bem-estar no trabalho; incluir outras variáveis, como a motivação, a satisfação e o *commitment* organizacionais e avaliar também a relação com a produtividade.

Em suma, este trabalho focalizou-se no estudo da relação entre cooperação organizacional e bem-estar psicológico, numa amostra de vendedores, analisando ainda a função desempenhada pelos objectivos de venda. Os resultados obtidos permitiram confirmar algumas das hipóteses, cujas justificações foram exploradas neste capítulo e, conforme se aferiu aquando da análise destes resultados, as ilações retiradas podem ser extrapoladas.

6. Referências bibliográficas

- Albuquerque, A. & Tróccoli, B. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, 153-164.
- Almeida, P., Garcia-Mas, A., Lameiras, J., Olmedilla, A., Ortega, E. & Martins, S. (no prelo). *Avaliação da percepção de cooperação desportiva: propriedades psicométricas da adaptação portuguesa do CCD*. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Birk, A. (2000). Boosting cooperation by evolving trust. *Applied Artificial Intelligence*, 14, 769-784.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being. *American Psychologist*, 63, 228-240.
- Bryman, A. & Cramer, D. (1992). *Análise de dados em ciências sociais: introdução às técnicas utilizando o SPSS*. Oeiras: Celta.
- Carron, A. & Hausenblas, H. (1998). *Group dynamics in sport*. Morgantown: Fitness information technology.
- Crandall, J. E. & Putnam, E. L. (1980). Relations between measures of social interest and psychological well-being. *Journal of Individual Psychology*, 36, 156-168.
- Cropanzano, R. & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51, 252-265.
- Cropanzano, R. & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: a review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 182-199.
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações – recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos*. Lisboa: RH Editora.
- De Cremer, D. & Van Knippenberg, D. (2002). How do leaders promote cooperation? The effects of charisma and procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 87, 858-866.

- De Cremer, D., Van Dijke, M. & Mayer, D. (2010). Cooperating when "you" and "I" are treated fairly: the moderating role of leader prototypicality. *Journal of Applied Psychology, 95*, 1121-1133.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*, 395-409.
- De Jonge, J. & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's vitamin model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior, 19*, 387-407.
- Deutsch, M. (1949). A theory of cooperation and competition. *Human Relations, 2*, 129-151.
- Deutsch, M. (no prelo). A theory of cooperation-competition and beyond. In P. Van Lange, A. Kruglanski & T. Higgins, *Handbook of theories of social psychology*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Deutsch, M. (2001). Cooperation and conflict resolution: implications for consulting psychology. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53*, 76-81.
- Deutsch, M. (2000). Cooperation e competition. In M. Deutsch & P. Colon, *The handbook of conflict resolution: theory and practice* (pp. 21-40). San Francisco: Jossey-Bass.
- Deutsch, M. (1969). Socially relevant science: reflections on some studies of interpersonal conflict. *American Psychologist, 24*, 1076-1092.
- Diener, E. & Lucas, R. E. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies, 1*, 41-78.
- Diener, E. & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology, 39*, 391-406.
- Diener, E. & Seligman, M. (2004). Beyond money - toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest, 5*, 1-31.
- Diener, E., Kesebir, P. & Lucas, R. (2008). Benefits of accounts of well-being - for societies and for psychological science. *Applied Psychology, 57*, 37-53.

- Ferreira, A. M. (2007). *Sentido interno de coerência e bem-estar psicológico nos enfermeiros prestadores de cuidados a doentes hemato-oncológicos*. Obtido em 14 de 02 de 2011, de Psicologia.pt:
http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0365&area=d5&subarea=
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work: the individual in the organization*. East Sussex: Psychology Press.
- García-Mas, A. (2001). Cooperación y competición en equipos deportivos. *Análise Psicológica, 1 (XIX)*, 115-130.
- García-Mas, A., Olmedilla, A., Morilla, M., Rivas, C., Quinteiro, E. & Toro, E. (2006). Un nuevo modelo de cooperación deportiva y su evaluación mediante um cuestionario. *Psicothema, 18*, 425-432.
- Gençoz, T. & Ozlale, Y. (2004). Direct and indirect effects of social support on psychological well-being. *Social Behavior and Personality, 32*, 449-458.
- Gilbreath, B. & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress, 18*, 255-266.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M. & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace - a critical review linking healthy workplace practices, employee well-being and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 58*, 129-147.
- Harris, C., Daniels, K. & Briner, R. B. (2003). A daily diary study of goals and affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*, 401-410.
- Harris, K. J., James, M. & Boonthanom, R. (2005). Perceptions of organizational politics and cooperation as moderators of the relationship between job strains and intent to turnover. *Journal of Managerial Issues, 17*, 26-42.
- Hertel, G., Neuhof, J., Theuer, T. & Kerr, N. (2000). Mood effects on cooperation in small groups: does positive mood simply lead to more cooperation? *Cognition and Emotion, 14*, 441-472.
- Jeffries, F. L. & Becker, T. E. (2008). Trust, norms and cooperation: development and test of a simplified model. *Journal of Behavioral & Applied Management, 9*, 316-336.

- Johnson, D. W., Maruyama, G., Johnson, R., Nelson, D. & Skon, L. (1981). Effects of cooperative, competitive, and individualistic goal structures on achievement: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 89, 47-62.
- Kabanoff, B. & O'Brien, G. E. (1979). Cooperation structure and the relationship of leader and member ability to group performance. *Journal of Applied Psychology*, 64, 526-532.
- Kelloway, E. K. & Day, A. (2005). Building healthy workplaces: where we need to be. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 309-312.
- Kummerli, R., Colliard, C., Fiechter, N., Petitpierre, B., Russier, F. & Keller, L. (2007). Human cooperation in social dilemmas: comparing the snowdrift game with the prisoner's dilemma. *Proceedings of the Royal Society*, 274, 2965-2970.
- Lehmann, L. & Keller, L. (2006). The evolution of cooperation and altruism – a general framework and a classification of models. *Journal of Evolutionary Biology*, 19, 1365-1376.
- Macedo, I. (n.d.). *Competição e cooperação na dinâmica gupal*. Obtido em 02 de 02 de 2011, de <http://www16.fgv.br/rae/artigos/2396.pdf>
- Maroco, J. (2010). *Análise estatística com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Milner, R. (2007). *Aristotle vs. Aristippus: were they both right?* Obtido em 14 de 02 de 2011, de Positive Psychology News Daily: <http://positivepsychologynews.com/news/rosie-milner/20071025457>
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, J. M. & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: the mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 327-348.
- Munn-Giddings, C., Hart, C. & Ramon, S. (2005). A participatory approach to the promotion of well-being in the workplace: lessons from empirical research. *International Review of Psychiatry*, 17, 409-417.
- Novo, R. F. (2005). Bem-estar e psicologia: conceitos e propostas de avaliação. *Revista Ibero-Americana de Diagnóstico e Avaliação Psicológica*, 2, 183-203.

- Novo, R. F. (2003). *Para além da eudaimonia: o bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Coimbra: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Novo, R. F., Duarte-Silva, E. & Peralta, E. (1997). O bem-estar psicológico em adultos: estudo das características psicométricas da versão portuguesa das escalas de C. Ryff. In M. Gonçalves, I. Ribeiro, S. Araújo, C. Machado, L. S. Almeida & M. Simões, *Avaliação psicológica: formas e contextos* (Vol. V, pp. 313-324). Braga: APPORT.
- Novo, R. F., Neto, D., Marcelino, A. & Santo, H. E. (2006). Estudo de validação de medidas de BEP em amostras com e sem patologia identificada. *XI Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. Braga, Portugal.
- Nowak, M. A. & Sigmund, K. (1998). Evolution of indirect reciprocity by image scoring. *Nature*, 393, 573-577.
- Oliveira, M. (2010). Questionário de Cooperação Desportiva – versão portuguesa (QCD) Almeida et al., adaptada para contexto organizacional, Dissertação de Mestrado.
- Palmieri, M. & Branco, A. (2004). Cooperação, competição e individualismo em uma perspectiva sócio-cultural construtivista. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 17, 189-198.
- Parks, K. M. & Steelman, L. A. (2008). Organizational wellness programs: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 58-68.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7, 11-22.
- Pestana, M. & Gageiro, J. (2008). *Análise de dados para as Ciências Sociais: a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pinto, P. C. (2009). Bem-estar no trabalho: um estudo com assistentes sociais, ISCTE-IUL, Dissertação de Mestrado.
- Pithon, A. J., Brochado, M. & Teixeira, B. (2006). Análise da percepção no trabalho colaborativo. *Anais do XXXIV Congresso Brasileiro de Ensino de Engenharia* (pp. 1622-1635). Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo.

- Proença, M. T. (2000). A (in?)compatibilidade entre a cooperação intra-organizacional e a individualização na gestão dos recursos humanos: um caso paradigmático. In A. D. Gomes, J. Keating, A. Caetano, & M. Pina e Cunha, *Organizações em transição: contributos da psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 241-280). Coimbra: Imprensa da Universidade.
- Reid, H. (n.d.). *The vitamin model*. Obtido em 15 de 02 de 2011, de <http://www.coursework4you.co.uk/essays-and-dissertations/sample44.php>
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J. R. & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: the role of autonomy, competence and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 419-435.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Ryff, C. D. & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Santos, F. C., Rodrigues, J. F. & Pacheco, J. M. (2006). Graph topology plays a determinant role in the evolution of cooperation. *Proceedings of the Royal Society*, 273, 51-55.
- Simpson, B. (2003). Sex, fear and greed: a social dilemma analysis of gender and cooperation. *Social Forces*, 82, 35-52.
- Siqueira, M. & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.

- Standage, M., Duda, J. L. & Pensgaard, A. M. (2005). The effect of competitive outcome and task-involving, ego-involving, and cooperative structures on the psychological well-being of individuals engaged in a co-ordination task: a self-determination approach. *Motivation and Emotion*, 29, 41-68.
- Taris, T. W. & Schreurs, P. (2009). Well-being and organizational performance: an organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23, 120-136.
- Tauer, J. M. & Harackiewicz, J. M. (2004). The effects of cooperation and competition on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 849–861.
- Tjosvold, D. (1990). Power in cooperative and competitive organizational contexts. *The Journal of Social Psychology*, 130, 249-258.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictor of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84-94.

ANEXOS

Anexo A – Outputs do SPSS relativos à caracterização da amostra

Sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	131	44,4	44,4	44,4
	Feminino	164	55,6	55,6	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

Idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	2	,7	,7	,7
	19	4	1,4	1,4	2,0
	20	3	1,0	1,0	3,1
	21	10	3,4	3,4	6,4
	22	5	1,7	1,7	8,1
	23	12	4,1	4,1	12,2
	24	9	3,1	3,1	15,3
	25	9	3,1	3,1	18,3
	26	9	3,1	3,1	21,4
	27	8	2,7	2,7	24,1
	28	7	2,4	2,4	26,4
	29	5	1,7	1,7	28,1
	30	5	1,7	1,7	29,8
	31	9	3,1	3,1	32,9
	32	15	5,1	5,1	38,0
	33	13	4,4	4,4	42,4
	34	12	4,1	4,1	46,4
	35	11	3,7	3,7	50,2
	36	16	5,4	5,4	55,6
	37	10	3,4	3,4	59,0
	38	11	3,7	3,7	62,7
	39	10	3,4	3,4	66,1
	40	7	2,4	2,4	68,5
	41	5	1,7	1,7	70,2
	42	10	3,4	3,4	73,6
	43	5	1,7	1,7	75,3
	44	5	1,7	1,7	76,9
	45	8	2,7	2,7	79,7
	46	5	1,7	1,7	81,4
	47	8	2,7	2,7	84,1
	48	2	,7	,7	84,7
	49	7	2,4	2,4	87,1
	50	5	1,7	1,7	88,8
	51	2	,7	,7	89,5
	52	5	1,7	1,7	91,2
	53	6	2,0	2,0	93,2
	54	3	1,0	1,0	94,2
	55	2	,7	,7	94,9
	56	3	1,0	1,0	95,9

57	1	,3	,3	96,3
58	2	,7	,7	96,9
59	1	,3	,3	97,3
60	1	,3	,3	97,6
62	2	,7	,7	98,3
63	1	,3	,3	98,6
66	2	,7	,7	99,3
67	1	,3	,3	99,7
69	1	,3	,3	100,0
Total	295	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	295	18	69	36,43	10,738
Valid N (listwise)	295				

Hab.Literárias

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ensino Básico	14	4,7	4,7	4,7
Ensino Secundário	182	61,7	61,7	66,4
Licenciatura	87	29,5	29,5	95,9
Mestrado	12	4,1	4,1	100,0
Total	295	100,0	100,0	

Contrato

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tempo integral permanente	218	73,9	74,7	74,7
Tempo integral temporário	42	14,2	14,4	89,0
Tempo parcial permanente	8	2,7	2,7	91,8
Tempo parcial temporário	11	3,7	3,8	95,5
Subcontratado	13	4,4	4,5	100,0
Total	292	99,0	100,0	
Missing System	3	1,0		
Total	295	100,0		

Antiguidade_Função

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,25	8	2,7	2,8	2,8
,50	18	6,1	6,2	9,0
,75	5	1,7	1,7	10,7
1,00	27	9,2	9,3	20,0
1,25	4	1,4	1,4	21,4
1,50	5	1,7	1,7	23,1
2,00	23	7,8	7,9	31,0
2,50	3	1,0	1,0	32,1
3,00	21	7,1	7,2	39,3
3,50	2	,7	,7	40,0
4,00	24	8,1	8,3	48,3
5,00	16	5,4	5,5	53,8

5,50	1	,3	,3	54,1
6,00	16	5,4	5,5	59,7
7,00	6	2,0	2,1	61,7
8,00	14	4,7	4,8	66,6
9,00	8	2,7	2,8	69,3
10,00	11	3,7	3,8	73,1
11,00	8	2,7	2,8	75,9
12,00	5	1,7	1,7	77,6
13,00	3	1,0	1,0	78,6
14,00	4	1,4	1,4	80,0
15,00	5	1,7	1,7	81,7
16,00	6	2,0	2,1	83,8
17,00	1	,3	,3	84,1
18,00	6	2,0	2,1	86,2
19,00	3	1,0	1,0	87,2
20,00	15	5,1	5,2	92,4
21,00	2	,7	,7	93,1
22,00	3	1,0	1,0	94,1
23,00	1	,3	,3	94,5
24,00	1	,3	,3	94,8
25,00	4	1,4	1,4	96,2
27,00	3	1,0	1,0	97,2
30,00	1	,3	,3	97,6
32,00	1	,3	,3	97,9
33,00	1	,3	,3	98,3
34,00	1	,3	,3	98,6
36,00	1	,3	,3	99,0
37,00	1	,3	,3	99,3
38,00	1	,3	,3	99,7
53,00	1	,3	,3	100,0
Total	290	98,3	100,0	
Missing System	5	1,7		
Total	295	100,0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Antiguidade_Função	290	,25	53,00	7,9871	8,39628
Valid N (listwise)	290				

Antiguidade_Empresa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,25	17	5,8	5,9	5,9
,50	22	7,5	7,6	13,4
,75	6	2,0	2,1	15,5
1,00	24	8,1	8,3	23,8
1,25	6	2,0	2,1	25,9
1,50	6	2,0	2,1	27,9
2,00	25	8,5	8,6	36,6
2,50	5	1,7	1,7	38,3
3,00	28	9,5	9,7	47,9
3,50	1	,3	,3	48,3
4,00	17	5,8	5,9	54,1

5,00	20	6,8	6,9	61,0
5,50	1	,3	,3	61,4
6,00	19	6,4	6,6	67,9
7,00	8	2,7	2,8	70,7
8,00	10	3,4	3,4	74,1
9,00	5	1,7	1,7	75,9
9,50	1	,3	,3	76,2
10,00	13	4,4	4,5	80,7
11,00	4	1,4	1,4	82,1
12,00	4	1,4	1,4	83,4
13,00	3	1,0	1,0	84,5
14,00	5	1,7	1,7	86,2
15,00	4	1,4	1,4	87,6
16,00	4	1,4	1,4	89,0
17,00	5	1,7	1,7	90,7
18,00	6	2,0	2,1	92,8
19,00	5	1,7	1,7	94,5
20,00	6	2,0	2,1	96,6
21,00	1	,3	,3	96,9
22,00	1	,3	,3	97,2
23,00	1	,3	,3	97,6
24,00	1	,3	,3	97,9
25,00	1	,3	,3	98,3
26,00	1	,3	,3	98,6
27,00	1	,3	,3	99,0
29,00	1	,3	,3	99,3
37,00	1	,3	,3	99,7
38,00	1	,3	,3	100,0
Total	290	98,3	100,0	
Missing System	5	1,7		
Total	295	100,0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Antiguidade_Empresa	290	,25	38,00	6,2871	6,72801
Valid N (listwise)	290				

Área_Vendas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Moda	51	17,3	17,3	17,3
Tecnologia, electrónica e telecomunicações	14	4,7	4,7	22,0
Saúde	20	6,8	6,8	28,8
Viagens	31	10,5	10,5	39,3
Automóvel	62	21,0	21,0	60,3
Imobiliário	81	27,5	27,5	87,8
Banca e seguros	30	10,2	10,2	98,0
Alimentação	1	,3	,3	98,3
Livraria	5	1,7	1,7	100,0
Total	295	100,0	100,0	

Objectivos_Impostos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	42	14,2	14,2	14,2
	Sim	253	85,8	85,8	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

Tipo_Objectivos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem objectivos	42	14,2	14,2	14,2
	Individuais	84	28,5	28,5	42,7
	Equipa	64	21,7	21,7	64,4
	Individuais e de equipa	105	35,6	35,6	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

Objectivos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem objectivos	42	14,2	14,2	14,2
	Objectivos de equipa sem impacto remuneratório	22	7,5	7,5	21,7
	Objectivos individuais sem impacto remuneratório	9	3,1	3,1	24,7
	Objectivos individuais e de equipa sem impacto remuneratório	12	4,1	4,1	28,8
	Objectivos de equipa com impacto remuneratório	42	14,2	14,2	43,1
	Objectivos individuais com impacto remuneratório	75	25,4	25,4	68,5
	Objectivos individuais e de equipa com impacto remuneratório	93	31,5	31,5	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

Anexo B – Instrumento

O meu nome é Mafalda Soares da Cunha, sou estudante do Instituto Superior de Psicologia Aplicada e estou a realizar a minha dissertação de mestrado no âmbito dos temas da cooperação de equipas e do bem-estar psicológico, no sentido de obter o grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações.

Posto isto, venho solicitar a sua colaboração para o preenchimento do questionário em anexo.

Garanto o **total anonimato** bem como a **total confidencialidade** das respostas, sendo que a informação retirada dos questionários será apenas utilizada em contexto académico.

Não existem respostas certas ou erradas. O importante é a sua opinião sincera.

Por favor, responda a todas as questões.

Obrigado pela sua colaboração!

Primeiramente, peço que forneça alguns dados pessoais e sobre a organização em que trabalha.

1. Sexo: Masculino Feminino

2. Idade: _____

3. Habilitações literárias:

Ensino Primário	<input type="checkbox"/>
Ensino Básico	<input type="checkbox"/>
Ensino Secundário	<input type="checkbox"/>
Licenciatura	<input type="checkbox"/>
Mestrado	<input type="checkbox"/>
Doutoramento	<input type="checkbox"/>

4. Tipo de contrato de trabalho:

Tempo integral permanente	<input type="checkbox"/>
Tempo integral temporário	<input type="checkbox"/>
Tempo parcial permanente	<input type="checkbox"/>
Tempo parcial temporário	<input type="checkbox"/>
Subcontratado	<input type="checkbox"/>

5. Antiguidade na função: _____

6. Antiguidade na empresa: _____

7. Área de vendas:

Moda	<input type="checkbox"/>
Tecnologia e electrónica	<input type="checkbox"/>
Saúde e beleza	<input type="checkbox"/>
Viagens	<input type="checkbox"/>
Automóvel	<input type="checkbox"/>
Imobiliário	<input type="checkbox"/>
Banca	<input type="checkbox"/>
Alimentação	<input type="checkbox"/>
Outra	<input type="checkbox"/>

Qual? _____

8. Tem objectivos impostos? Não (Passe para a página seguinte)
Sim (Continue a responder às perguntas)

9. Esses objectivos são individuais ou de equipa? Individuais
 De equipa

10. Os objectivos têm impacto remuneratório (por exemplo: comissões, prémios, folgas extra)? Não
 Sim

Seguidamente, solicito que responda às questões apresentadas com uma cruz (X), tendo em conta a escala em vigor e considerando o seu comportamento em equipa.

	Nada	Pouco	Algo	Bastante	Muito
1. Se todos nos esforçarmos e nos ajudarmos uns aos outros, a equipa irá melhorar e alcançar os seus objectivos.					
2. Eu colaboro com os meus colegas e com a minha Chefia, sejam quais forem as circunstâncias do trabalho a desempenhar.					
3. É tão importante cooperar fora do contexto laboral como dentro, embora eu me considere um profissional.					
4. Quando ajudo a minha Chefia, seguindo as suas instruções e empenhando-me nas minhas tarefas, espero que ela o reconheça, dando-me <i>feedback</i> ou recompensando-me.					
5. Coopero com a minha Chefia, independentemente de ter ou não um papel decisivo para o resultado final do trabalho que temos em mãos.					
6. Colaboro com todos os elementos da minha equipa, ainda que existam alguns que não ajudem os outros.					
7. Trabalho conjuntamente com a minha Chefia, independentemente de ter ou não um papel decisivo para o resultado final do trabalho e dos resultados que possa receber.					
8. Quando com o meu trabalho ou com o meu esforço ajudo algum colega a desempenhar as suas tarefas, espero ser reconhecido de alguma forma.					
9. Sigo sempre as instruções da minha Chefia e acato as suas decisões, chegando a sacrificar as minhas próprias ideias.					
10. Para concretizar os objectivos da equipa, temos de nos ajudar uns aos outros fora ou dentro do contexto laboral, em questões da vida pessoal.					
11. Esforço-me muito no desempenho do meu trabalho, mesmo que isso signifique competir com algum colega.					
12. A minha cooperação com os meus colegas e a minha Chefia depende da colaboração que eles me dão a mim.					
13. Eu colaboro com os meus colegas, mesmo que estes tenham competências mais desenvolvidas do que eu.					
14. Eu coopero no meu trabalho, mesmo que não se note, por exemplo, fazendo tarefas que são úteis para outros.					

15. Se todos cooperarmos, a equipa fica mais unida e pode render mais ou trabalhar melhor.					
--	--	--	--	--	--

Responda, agora, assinalando com uma cruz (X) o seu nível de concordância com as seguintes afirmações, tendo em mente a forma como se sente e se posiciona na vida.

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1. Não tenho medo de exprimir as minhas opiniões mesmo quando elas são contrárias às opiniões da maioria dos meus colegas.						
2. Sinto-me, frequentemente, “esmagado(a)” pelo peso das responsabilidades.						
3. Penso que é importante ter novas experiências que ponham em causa a forma como pensamos acerca de nós próprios e do mundo à nossa volta.						
4. Manter relações estreitas com os meus colegas tem-me sido difícil e frustrante.						
5. Não tenho bem noção do que estou a tentar alcançar na vida.						
6. Quando revejo a minha vida, fico contente com a forma como as coisas correram.						
7. Tenho tendência para me preocupar com o que as outras pessoas e colegas pensam de mim.						
8. Sou capaz de utilizar bem o meu tempo de forma a conseguir fazer tudo o que é preciso fazer.						
9. Sinto que, ao longo do tempo, me tenho desenvolvido bastante como pessoa.						
10. Sinto que tiro imenso partido das minhas amizades.						
11. Tenho prazer em fazer planos para o futuro e trabalhar para os tornar realidade.						
12. Gosto da maior parte dos aspectos da minha personalidade.						
13. Tenho tendência a ser influenciado(a) por pessoas com opiniões firmes.						

14. Tenho dificuldade em organizar a minha vida de forma a que me satisfaça.						
15. Há muito tempo que desisti de fazer grandes alterações ou melhorias na minha vida.						
16. Não tive a experiência de ter muitas relações calorosas e baseadas na confiança.						
17. Em última análise, olhando para trás, não tenho bem a certeza de que a minha vida tenha valido muito.						
18. Em muitos aspectos sinto-me desiludido(a) com o que alcancei na vida.						

Anexo C – Outputs do SPSS relativos aos resultados

Anexo C1 – Análise das qualidades métricas do QCCO

Anexo C1.1 – Validade de constructo

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,815
Bartlett's Test of Sphericity	1130,376
Approx. Chi-Square	105
df	,000
Sig.	

Anti-image Matrices

	Coop1	Coop2	Coop3	Coop4	Coop5	Coop6	Coop7	Coop8	Coop9	Coop10	Coop11	Coop12	Coop13	Coop14	Coop15	
Anti-image Covariance	Coop1	,698	-.139	-.111	-.080	,083	-.047	-.094	,066	-.010	,006	-.028	-.036	-.088	,065	-.067
	Coop2	-.139	,641	-.060	,070	-.107	-.100	,017	-.041	-.052	,043	-.043	,026	-.093	,001	-.110
	Coop3	-.111	-.060	,686	-.127	,002	-.065	-.002	,004	-.018	-.219	-.028	-.005	,046	-.052	-.012
	Coop4	-.080	,070	-.127	,625	-.161	,048	-.017	-.217	-.079	,031	,009	-.009	-.043	,014	-.015
	Coop5	,083	-.107	,002	-.161	,530	-.051	-.229	,069	-.019	,007	,021	,001	-.018	-.012	-.029
	Coop6	-.047	-.100	-.065	,048	-.051	,736	-.105	,005	-.023	-.097	-.001	,110	-.043	,024	,024
	Coop7	-.094	,017	-.002	-.017	-.229	-.105	,904	-.001	-.022	,007	-.037	,006	-.060	-.048	-.048
	Coop8	,066	-.041	,004	-.217	,069	,005	-.001	,671	-.086	-.034	-.056	-.204	-.065	,066	,017
	Coop9	-.010	-.052	-.018	-.079	-.019	-.023	-.022	-.086	,764	-.118	-.020	-.110	,061	-.115	,057
	Coop10	,006	,043	-.219	,031	,007	-.097	,007	-.034	-.118	,706	-.086	-.066	-.013	-.085	-.011
	Coop11	-.028	-.043	-.028	,009	,021	-.001	-.037	-.056	-.020	-.086	,838	-.167	-.041	,045	,011
	Coop12	-.036	,026	-.005	-.009	,001	,110	,006	-.204	-.110	-.066	-.167	,723	-.021	,022	,042
	Coop13	-.088	-.093	,046	-.043	-.018	-.043	-.060	-.065	,061	-.013	-.041	-.021	,468	-.234	-.111
	Coop14	,065	,001	-.052	,014	-.012	,024	-.048	,066	-.115	-.085	,045	,022	-.234	,582	-.061
	Coop15	-.067	-.110	-.012	-.015	-.029	,024	-.048	,017	,057	-.011	,011	,042	-.111	-.061	,705
Anti-image Correlation	Coop1	,832 ^a	-.207	-.161	-.121	,137	-.066	-.159	,096	-.013	,009	-.037	-.051	-.153	,101	-.095
	Coop2	-.207	,859 ^a	-.090	,110	-.184	-.145	,030	-.062	-.075	,064	-.058	,039	-.170	,001	-.164
	Coop3	-.161	-.090	,828 ^a	-.193	,003	-.091	-.004	,005	-.024	-.315	-.037	-.008	,081	-.083	-.017
	Coop4	-.121	,110	-.193	,776 ^a	-.280	,070	-.030	-.335	-.115	,046	,013	-.014	-.079	,023	-.023
	Coop5	,137	-.184	,003	-.280	,786 ^a	-.081	-.443	,116	-.030	,011	,031	,002	-.036	-.022	-.047
	Coop6	-.066	-.145	-.091	,070	-.081	,866 ^a	-.172	,007	-.031	-.135	-.002	,151	-.074	,037	,034
	Coop7	-.159	,030	-.004	-.030	-.443	-.172	,845 ^a	-.001	-.036	,012	-.057	,009	-.123	-.088	-.080
	Coop8	,096	-.062	,005	-.335	,116	,007	-.001	,684 ^a	-.120	-.049	-.074	-.293	-.116	,106	,025
	Coop9	-.013	-.075	-.024	-.115	-.030	-.031	-.036	-.120	,830 ^a	-.160	-.025	-.149	,102	-.173	,078
	Coop10	,009	,064	-.315	,046	,011	-.135	,012	-.049	-.160	,801 ^a	-.112	-.092	-.023	-.132	-.016
	Coop11	-.037	-.058	-.037	,013	,031	-.002	-.057	-.074	-.025	-.112	,828 ^a	-.215	-.066	,064	,015
	Coop12	-.051	,039	-.008	-.014	,002	,151	,009	-.293	-.149	-.092	-.215	,709 ^a	-.036	,034	,059
	Coop13	-.153	-.170	,081	-.079	-.036	-.074	-.123	-.116	,102	-.023	-.066	-.036	,825 ^a	-.448	-.194
	Coop14	,101	,001	-.083	,023	-.022	,037	-.088	,106	-.173	-.132	,064	,034	-.448	,790 ^a	-.095
	Coop15	-.095	-.164	-.017	-.023	-.047	,034	-.080	,025	,078	-.016	,015	,059	-.194	-.095	,901 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Coop1	1,000	,334
Coop2	1,000	,444
Coop3	1,000	,539
Coop4	1,000	,544
Coop5	1,000	,554

Coop6	1,000	,437
Coop7	1,000	,594
Coop8	1,000	,625
Coop9	1,000	,385
Coop10	1,000	,669
Coop11	1,000	,293
Coop12	1,000	,570
Coop13	1,000	,592
Coop14	1,000	,405
Coop15	1,000	,436

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,342	28,946	28,946	4,342	28,946	28,946	3,563	23,756	23,756
2	1,978	13,184	42,129	1,978	13,184	42,129	2,104	14,029	37,786
3	1,101	7,343	49,472	1,101	7,343	49,472	1,753	11,687	49,472
4	1,003	6,688	56,160						
5	,960	6,403	62,563						
6	,847	5,646	68,209						
7	,745	4,964	73,173						
8	,685	4,566	77,739						
9	,621	4,142	81,881						
10	,595	3,966	85,846						
11	,562	3,747	89,593						
12	,487	3,246	92,839						
13	,434	2,893	95,732						
14	,325	2,165	97,896						
15	,316	2,104	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Coop1	,564	-,099	,077
Coop2	,623	-,236	-,008
Coop3	,555	,185	,445
Coop4	,549	,317	-,378
Coop5	,642	-,231	-,298
Coop6	,510	-,279	,314
Coop7	,709	-,236	-,188
Coop8	,304	,655	-,320
Coop9	,426	,436	,113
Coop10	,481	,313	,583
Coop11	,319	,428	,091
Coop12	,203	,711	-,149
Coop13	,732	-,184	-,146
Coop14	,606	-,183	,070
Coop15	,547	-,341	-,143

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Coop1	,496	,074	,287
Coop2	,634	,011	,206
Coop3	,250	,166	,670
Coop4	,422	,605	-,017
Coop5	,731	,136	-,037
Coop6	,466	-,193	,427
Coop7	,758	,112	,086
Coop8	,043	,789	,008
Coop9	,123	,470	,385
Coop10	,089	,196	,789
Coop11	,043	,436	,319
Coop12	-,117	,735	,127
Coop13	,741	,147	,145
Coop14	,572	,019	,278
Coop15	,658	-,051	,031

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	,838	,335	,431
2	-,464	,854	,237
3	-,289	-,398	,871

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Anexo C1.2 – Fidelidade

Índice global de cooperação

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	287	97,3
	Excluded ^a	8	2,7
	Total	295	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Coop1	55,43	40,938	,411	,773
Coop2	55,69	40,019	,433	,770
Coop3	55,94	38,597	,473	,765
Coop4	56,10	37,161	,486	,762
Coop5	55,81	39,785	,442	,769
Coop6	55,92	40,221	,319	,776
Coop7	55,84	39,256	,509	,765
Coop8	56,90	37,158	,349	,779
Coop9	56,64	38,189	,418	,769
Coop10	56,64	36,615	,436	,768
Coop11	56,57	38,106	,321	,780
Coop12	57,30	38,454	,276	,786
Coop13	55,85	39,160	,552	,763
Coop14	56,02	39,485	,417	,770
Coop15	55,39	41,240	,337	,776

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60,15	44,041	6,636	15

Cooperação incondicionada

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	291	98,6
	Excluded ^a	4	1,4
	Total	295	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop1	30,52	10,595	,439	,803
Coop2	30,79	9,748	,539	,790
Coop5	30,90	9,607	,556	,787
Coop6	31,01	9,655	,433	,809
Coop7	30,92	9,291	,643	,774
Coop13	30,95	9,349	,662	,772
Coop14	31,11	9,505	,496	,798
Coop15	30,48	10,258	,501	,796

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,24	12,404	3,522	8

Cooperação condicionada

Case Processing Summary

		N	%
--	--	---	---

Cases	Valid	293	99,3
	Excluded ^a	2	,7
	Total	295	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,656	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop4	13,12	9,932	,385	,616
Coop8	13,93	8,019	,521	,545
Coop9	13,67	10,080	,381	,618
Coop11	13,61	9,540	,326	,644
Coop12	14,31	8,686	,445	,586

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,16	13,311	3,648	5

Cooperação fora do local de trabalho

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	292	99,0
	Excluded ^a	3	1,0
	Total	295	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,579	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop3	3,49	1,337	,432	.
Coop10	4,21	,666	,432	.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,70	2,817	1,679	2

Anexo C1.3 – Fidelidade de acordo com a estrutura factorial de Oliveira (2010)

Cooperação incondicionada

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	289	98,0
	Excluded ^a	6	2,0
	Total	295	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop1	34,72	13,138	,467	,798
Coop2	34,99	12,299	,540	,788
Coop3	35,23	12,406	,378	,812
Coop5	35,10	12,191	,545	,788
Coop6	35,22	12,164	,443	,802
Coop7	35,13	11,834	,630	,777
Coop13	35,15	11,930	,646	,776
Coop14	35,31	12,022	,500	,794
Coop15	34,69	12,903	,490	,795

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39,44	15,234	3,903	9

Cooperação condicionada

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	293	99,3
	Excluded ^a	2	,7
	Total	295	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,526	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop4	6,77	3,737	,358	,408
Coop8	7,59	2,730	,426	,263

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop4	6,77	3,737	,358	,408
Coop8	7,59	2,730	,426	,263
Coop11	7,27	3,567	,252	,565

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,82	6,082	2,466	3

Cooperação com a chefia e os colegas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	293	99,3
	Excluded ^a	2	,7
	Total	295	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,499	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Coop9	6,35	3,337	,374	,325
Coop10	6,34	3,005	,305	,419
Coop12	6,98	2,945	,283	,464

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9,83	5,571	2,360	3

Anexo C1.4 – Sensibilidade

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Coop_Incondicionada	287	97,3%	8	2,7%	295	100,0%
Coop_Condicionada	287	97,3%	8	2,7%	295	100,0%
Coop_Fora_Trab	287	97,3%	8	2,7%	295	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Coop_Incondicionada	Mean	35,2160	,20822	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	34,8062	
		Upper Bound	35,6259	
	5% Trimmed Mean	35,4156		
	Median	35,0000		
	Variance	12,443		
	Std. Deviation	3,52742		
	Minimum	19,00		
	Maximum	40,00		
	Range	21,00		
	Interquartile Range	5,00		
	Skewness	-,790	,144	
	Kurtosis	1,153	,287	
Coop_Condicionada	Mean	17,2195	,21446	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	16,7974	
		Upper Bound	17,6416	
	5% Trimmed Mean	17,2348		
	Median	17,0000		
	Variance	13,200		
	Std. Deviation	3,63317		
	Minimum	8,00		
	Maximum	25,00		
	Range	17,00		
	Interquartile Range	6,00		
	Skewness	-,051	,144	
	Kurtosis	-,517	,287	
Coop_Fora_Trab	Mean	7,7108	,09891	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	7,5161	
		Upper Bound	7,9055	
	5% Trimmed Mean	7,8014		
	Median	8,0000		
	Variance	2,808		
	Std. Deviation	1,67561		
	Minimum	3,00		
	Maximum	10,00		
	Range	7,00		
	Interquartile Range	2,00		
	Skewness	-,681	,144	
	Kurtosis	-,018	,287	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Coop_Incondicionada	,094	287	,000	,943	287	,000
Coop_Condicionada	,076	287	,000	,986	287	,006
Coop_Contexto	,178	287	,000	,922	287	,000

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Coop_Incondicionada	,094	287	,000	,943	287	,000
Coop_Condicionada	,076	287	,000	,986	287	,006
Coop_Contexto	,178	287	,000	,922	287	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo C1.5 – Análise descritiva do questionário

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Coop1	295	3	5	4,72	,533
Coop2	295	1	5	4,45	,658
Coop3	293	2	5	4,21	,816
Coop4	294	1	5	4,04	,989
Coop5	292	1	5	4,34	,681
Coop6	295	1	5	4,21	,810
Coop7	295	1	5	4,32	,679
Coop8	294	1	5	3,23	1,255
Coop9	295	1	5	3,49	,961
Coop10	294	1	5	3,50	1,159
Coop11	294	1	5	3,54	1,178
Coop12	294	1	5	2,85	1,205
Coop13	294	1	5	4,30	,650
Coop14	295	1	5	4,13	,758
Coop15	295	1	5	4,75	,568
Coop_Incondicionada	291	19,00	40,00	35,2405	3,52193
Coop_Condicionada	293	8,00	25,00	17,1570	3,64841
Coop_Fora_Trab	292	3,00	10,00	7,6952	1,67852
Valid N (listwise)	287				

Anexo C2 – Análise das qualidades métricas da EBEP-R

Anexo C2.1 – Validade de constructo

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,811
Bartlett's Test of Sphericity	1250,937
df	153
Sig.	,000

Anti-image Matrices

	BEP1	BEP2inv	BEP3	BEP4inv	BEP5inv	BEP6	BEP7inv	BEP8	BEP9	BEP10	BEP11	BEP12	BEP13inv	BEP14inv	BEP15inv	BEP16inv	BEP17inv	BEP18inv	
Anti-image Covariance	BEP1	.882	.059	-.121	-.023	-.075	-.008	.002	-.007	-.030	-.093	-.005	-.044	-.043	.009	-.066	.012	.068	-.002
	BEP2inv	.059	.748	.058	-.188	-.100	-.034	-.133	-.002	.003	-.039	.002	-.028	-.031	.007	.026	-.078	.066	-.027
	BEP3	-.121	.058	.827	.058	.024	-.055	-.057	-.011	-.074	.078	-.116	-.047	-.057	.143	-.045	-.070	.007	-.008
	BEP4inv	-.023	-.188	.058	.881	-.147	.057	-.107	-.013	-.057	.013	-.018	.051	.046	-.048	.005	-.128	-.047	.020
	BEP5inv	-.075	-.100	.024	-.147	.625	-.001	.098	-.006	.059	.090	-.086	-.057	-.076	-.104	-.039	.021	-.051	-.099
	BEP6	-.008	-.034	-.055	.057	-.001	.602	.016	-.046	-.089	-.053	-.074	-.059	.069	-.077	.119	.031	-.101	-.183
	BEP7inv	.002	-.133	-.057	-.107	.098	.016	.773	.141	.029	-.011	.015	-.077	-.194	-.086	-.014	-.028	.016	-.015
	BEP8	-.007	-.002	-.011	-.013	-.006	-.046	.141	.798	-.133	-.107	-.028	-.050	-.065	-.075	.066	-.050	.026	.075
	BEP9	-.030	.003	-.074	-.057	.059	-.089	-.029	-.133	.688	-.092	-.062	-.113	-.061	-.004	-.051	.018	.047	-.060
	BEP10	-.093	-.039	.078	.013	.090	-.053	-.011	-.107	-.092	.639	-.169	-.060	.006	-.008	-.021	-.118	-.016	-.041
	BEP11	-.005	.002	-.116	-.018	-.086	-.074	.015	-.028	-.062	-.169	.620	-.138	-.037	-.060	-.077	.042	-.030	.111
	BEP12	-.044	-.028	-.047	.051	-.057	-.059	-.077	-.050	-.113	-.060	-.138	.739	-.018	.046	-.012	-.014	-.007	.024
	BEP13inv	-.043	-.031	-.057	.046	-.076	.069	-.194	-.065	-.061	.006	-.037	-.018	.777	-.112	.001	.004	-.060	.007
	BEP14inv	.009	.007	.143	-.048	-.104	-.077	-.086	-.075	-.004	-.008	-.060	.046	-.112	.647	-.070	-.015	.019	-.088
	BEP15inv	-.066	.026	-.045	.005	-.039	.119	-.014	.066	-.051	-.021	-.077	-.012	.001	-.070	.559	-.070	-.172	-.105
	BEP16inv	.012	-.078	-.070	-.128	.021	.031	-.028	-.050	.018	-.118	.042	-.014	.004	-.015	-.070	.692	-.112	-.040
	BEP17inv	.068	.066	.007	-.047	-.051	-.101	.016	.026	.047	-.016	-.030	-.007	-.060	.019	-.172	-.112	.503	-.121
	BEP18inv	-.002	-.027	-.008	.020	-.099	-.183	-.015	.075	-.060	-.041	.111	.024	.007	-.088	-.105	-.040	-.121	.462
Anti-image Correlation	BEP1	.784*	.072	-.141	-.030	-.101	-.012	.003	-.008	-.039	-.124	-.007	-.055	-.052	.013	-.094	.016	.103	-.003
	BEP2inv	.072	.776*	.073	-.263	-.146	-.051	-.175	-.002	.004	-.057	.002	-.037	-.040	.010	.040	-.108	.107	-.046
	BEP3	-.141	.073	.637*	.077	.034	-.078	-.071	-.014	-.098	.108	-.162	-.060	-.071	.196	-.066	-.093	.010	-.013
	BEP4inv	-.030	-.263	.077	.782*	-.226	.090	-.147	-.018	-.083	.019	-.028	.073	.063	-.072	.008	-.187	-.081	.035
	BEP5inv	-.101	-.146	.034	-.226	.821*	-.002	.140	-.008	.089	.142	-.138	-.084	-.109	-.163	-.066	.031	-.090	-.185
	BEP6	-.012	-.051	-.078	.090	-.002	.782*	.023	-.066	-.138	-.085	-.120	-.088	.102	-.124	.206	.048	-.183	-.347
	BEP7inv	.003	-.175	-.071	-.147	.140	.023	.678*	.180	.039	-.016	.022	-.102	-.251	-.122	-.021	-.039	.026	-.025
	BEP8	-.008	-.002	-.014	-.018	-.008	-.066	.180	.697*	-.180	-.150	-.040	-.065	-.083	-.104	.099	-.067	.041	.123
	BEP9	-.039	.004	-.098	-.083	.089	-.138	.039	-.180	.850*	-.139	-.096	-.159	-.083	-.006	-.082	.026	.081	-.106
	BEP10	-.124	-.057	.108	.019	.142	-.085	-.016	-.150	-.139	.832*	-.269	-.087	.008	-.013	-.035	-.177	-.028	-.075
	BEP11	-.007	.002	-.162	-.028	-.138	-.120	.022	-.040	-.096	-.269	.803*	-.204	-.054	-.094	-.130	.064	-.053	.208
	BEP12	-.055	-.037	-.060	.073	-.084	-.088	-.102	-.065	-.159	-.087	-.204	.860*	-.024	.067	-.019	-.020	-.011	.041
	BEP13inv	-.052	-.040	-.071	.063	-.109	-.102	-.251	-.083	-.083	.008	-.054	-.024	.807*	-.158	.001	.006	-.095	.012
	BEP14inv	.013	.010	.196	-.072	-.163	-.124	-.122	-.104	-.006	-.013	-.094	.067	-.158	.858*	-.117	-.023	.033	-.161
	BEP15inv	-.094	.040	-.066	.008	-.066	.206	-.021	.099	-.082	-.035	-.130	-.019	.001	-.117	.833*	-.113	-.324	-.207
	BEP16inv	.016	-.108	-.093	-.167	.031	.048	-.039	-.067	.026	-.177	.064	-.020	.006	-.023	-.113	.865*	-.169	-.070
	BEP17inv	.103	.107	.010	-.081	-.090	-.183	.026	.041	.081	-.028	-.053	-.011	-.095	.033	-.324	-.189	.836*	-.252
	BEP18inv	-.003	-.046	-.013	.035	-.185	-.347	-.025	.123	-.106	-.075	.208	.041	.012	-.161	-.207	-.070	-.252	.810*

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
BEP1	1,000	,076
BEP2inv	1,000	,142
BEP3	1,000	,036
BEP4inv	1,000	,203
BEP5inv	1,000	,334
BEP6	1,000	,315
BEP7inv	1,000	,097
BEP8	1,000	,047
BEP9	1,000	,257
BEP10	1,000	,316
BEP11	1,000	,304
BEP12	1,000	,209
BEP13inv	1,000	,195
BEP14inv	1,000	,355
BEP15inv	1,000	,411
BEP16inv	1,000	,313
BEP17inv	1,000	,446
BEP18inv	1,000	,459

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,515	25,083	25,083	4,515	25,083	25,083
2	1,971	10,947	36,031			
3	1,379	7,663	43,693			
4	1,209	6,717	50,410			
5	,984	5,469	55,879			
6	,963	5,352	61,232			
7	,876	4,868	66,100			
8	,821	4,561	70,661			

9	,799	4,441	75,102		
10	,649	3,606	78,708		
11	,643	3,571	82,280		
12	,600	3,332	85,612		
13	,543	3,015	88,627		
14	,516	2,864	91,491		
15	,448	2,491	93,982		
16	,424	2,357	96,339		
17	,341	1,895	98,234		
18	,318	1,766	100,000		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
BEP1	,275
BEP2inv	,377
BEP3	,189
BEP4inv	,451
BEP5inv	,578
BEP6	,561
BEP7inv	,312
BEP8	,217
BEP9	,507
BEP10	,562
BEP11	,551
BEP12	,457
BEP13inv	,441
BEP14inv	,596
BEP15inv	,641
BEP16inv	,560
BEP17inv	,668
BEP18inv	,678

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Anexo C2.2 – Fidelidade

Índice global de Bem-estar psicológico

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	289	98,0
	Excluded ^a	6	2,0
	Total	295	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BEP1	80,8720	116,994	,209	,804
BEP2inv	82,3218	108,608	,330	,801
BEP3	80,8927	119,034	,125	,808
BEP4inv	81,4256	107,676	,395	,795
BEP5inv	81,1003	105,806	,485	,788
BEP6	81,6678	109,528	,429	,793
BEP7inv	82,4602	111,041	,270	,805
BEP8	81,5294	117,625	,145	,808
BEP9	80,8443	115,431	,407	,797
BEP10	81,5190	110,181	,446	,792
BEP11	80,9723	112,471	,442	,793
BEP12	81,0900	115,721	,363	,798
BEP13inv	81,7301	109,052	,377	,796
BEP14inv	81,9516	104,137	,501	,787
BEP15inv	81,0415	107,186	,517	,787
BEP16inv	81,5260	106,396	,469	,790
BEP17inv	80,7751	107,668	,542	,786
BEP18inv	81,1038	103,857	,552	,783

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86,1661	122,438	11,06515	18

Anexo C2.3 – Sensibilidade

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
BEP_Global	289	98,0%	6	2,0%	295	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
BEP_Global	Mean	86,1661	,65089
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	84,8850	
	Upper Bound	87,4472	
	5% Trimmed Mean	86,5144	
	Median	88,0000	
	Variance	122,438	
	Std. Deviation	11,06515	
	Minimum	53,00	
	Maximum	107,00	
	Range	54,00	
	Interquartile Range	15,00	
	Skewness	-,473	,143
	Kurtosis	-,361	,286

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk

	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
BEP_Global	,088	289	,000	,974	289	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo C2.4 – Análise descritiva do questionário

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BEP1	293	1	6	5,30	,985
BEP2inv	295	1	6	3,86	1,627
BEP3	295	1	6	5,26	,957
BEP4inv	292	1	6	4,75	1,515
BEP5inv	295	1	6	5,08	1,447
BEP6	294	1	6	4,52	1,266
BEP7inv	294	1	6	3,72	1,575
BEP8	295	1	6	4,63	1,144
BEP9	295	2	6	5,32	,739
BEP10	295	1	6	4,65	1,180
BEP11	295	1	6	5,20	,977
BEP12	295	3	6	5,08	,783
BEP13inv	295	1	6	4,44	1,446
BEP14inv	295	1	6	4,22	1,555
BEP15inv	295	1	6	5,14	1,268
BEP16inv	295	1	6	4,63	1,455
BEP17inv	294	1	6	5,38	1,208
BEP18inv	295	1	6	5,07	1,453
BEP_Global	289	53,00	107,00	86,1661	11,06515
Valid N (listwise)	289				

Anexo C3 – Análise das hipóteses em estudo

Anexo C3.1 – Hipóteses 1 e 2

Correlations

			Coop_Incondicionada	Coop_Condicionada	Coop_Fora_Trab	BEP_Global
Spearman's rho	Coop_Incondicionada	Correlation Coefficient	1,000	,234**	,446**	,259**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		N	291	289	288	285
	Coop_Condicionada	Correlation Coefficient	,234**	1,000	,387**	-,052
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,376
		N	289	293	291	288
	Coop_Fora_Trab	Correlation Coefficient	,446**	,387**	1,000	,144*
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,014
		N	288	291	292	287

BEP_Global	Correlation Coefficient	,259**	-,052	,144*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,376	,014	
	N	285	288	287	289

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Coop_Fora_Trab, Coop_Condicionada, Coop_Incondicionada	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: BEP_Global

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,260 ^a	,068	,058	10,71847

a. Predictors: (Constant), Coop_Fora_Trab, Coop_Condicionada, Coop_Incondicionada

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2321,503	3	773,834	6,736	,000 ^a
	Residual	32053,069	279	114,886		
	Total	34374,572	282			

a. Predictors: (Constant), Coop_Fora_Trab, Coop_Condicionada, Coop_Incondicionada

b. Dependent Variable: BEP_Global

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,318	6,762		9,216	,000
	Coop_Incondicionada	,703	,211	,216	3,332	,001
	Coop_Condicionada	-,375	,194	-,122	-1,935	,054
	Coop_Fora_Trab	,695	,447	,105	1,556	,121

a. Dependent Variable: BEP_Global

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	BEP_Global, Coop_Condicionada, Coop_Fora_Trab	.	Enter
---	---	---	-------

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Coop_Incondicionada

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,488 ^a	,238	,230	2,98380

- a. Predictors: (Constant), BEP_Global, Coop_Condicionada, Coop_Fora_Trab

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	775,189	3	258,396	29,023	,000 ^a
	Residual	2483,949	279	8,903		
	Total	3259,138	282			

- a. Predictors: (Constant), BEP_Global, Coop_Condicionada, Coop_Fora_Trab
b. Dependent Variable: Coop_Incondicionada

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,503	1,675		13,431	,000
	Coop_Condicionada	,147	,054	,156	2,753	,006
	Coop_Fora_Trab	,714	,117	,350	6,086	,000
	BEP_Global	,054	,016	,177	3,332	,001

- a. Dependent Variable: Coop_Incondicionada

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BEP_Global, Coop_Fora_Trab, Coop_Incondicionada	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Coop_Condicionada

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,167	3,29015

- a. Predictors: (Constant), BEP_Global, Coop_Fora_Trab, Coop_Incondicionada

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,842	3	215,281	19,887	,000 ^a
	Residual	3020,208	279	10,825		
	Total	3666,049	282			

a. Predictors: (Constant), BEP_Global, Coop_Fora_Trab, Coop_Incondicionada

b. Dependent Variable: Coop_Condicionada

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,537	2,315		3,688	,000
	Coop_Incondicionada	,179	,065	,169	2,753	,006
	Coop_Fora_Trab	,707	,131	,327	5,397	,000
	BEP_Global	-,035	,018	-,108	-1,935	,054

a. Dependent Variable: Coop_Condicionada

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BEP_Global, Coop_Condicionada, Coop_Incondicionada	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Coop_Fora_Trab

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	,270	,262	1,43065

a. Predictors: (Constant), BEP_Global, Coop_Condicionada, Coop_Incondicionada

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,193	3	70,398	34,395	,000 ^a
	Residual	571,047	279	2,047		
	Total	782,240	282			

a. Predictors: (Constant), BEP_Global, Coop_Condicionada, Coop_Incondicionada

b. Dependent Variable: Coop_Fora_Trab

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,447	1,027		-1,408	,160

Coop_Incondicionada	,164	,027	,335	6,086	,000
Coop_Condicionada	,134	,025	,289	5,397	,000
BEP_Global	,012	,008	,082	1,556	,121

a. Dependent Variable: Coop_Fora_Trab

Anexo C3.2 – Hipótese 3

Correlations

			Objetivos	Coop_Incondicionada	Coop_Condicionada	Coop_Fora_Trab	BEP_Global
Spearman's rho	Objetivos	Correlation Coefficient	1,000	,035	,186**	,014	-,019
		Sig. (2-tailed)	.	,548	,001	,809	,750
		N	295	291	293	292	289
	Coop_Incondicionada	Correlation Coefficient	,035	1,000	,234**	,446**	,259**
		Sig. (2-tailed)	,548	.	,000	,000	,000
		N	291	291	289	288	285
Coop_Condicionada	Correlation Coefficient	,186**	,234**	1,000	,387**	-,052	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,000	,376	
	N	293	289	293	291	288	
Coop_Fora_Trab	Correlation Coefficient	,014	,446**	,387**	1,000	,144*	
	Sig. (2-tailed)	,809	,000	,000	.	,014	
	N	292	288	291	292	287	
BEP_Global	Correlation Coefficient	-,019	,259**	-,052	,144*	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,750	,000	,376	,014	.	
	N	289	285	288	287	289	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Ranks

Objetivos		N	Mean Rank
Coop_Incondicionada	Sem objetivos	41	135,43
	Objetivos de equipa sem impacto remuneratório	20	142,43
	Objetivos individuais sem impacto remuneratório	9	136,78
	Objetivos individuais e de equipa sem impacto remuneratório	12	146,75
	Objetivos de equipa com impacto remuneratório	42	160,21

	Objectivos individuais com impacto remuneratório	74	141,06
	Objectivos individuais e de equipa com impacto remuneratório	93	149,74
	Total	291	
Coop_Condicionada	Sem objectivos	42	104,33
	Objectivos de equipa sem impacto remuneratório	21	105,74
	Objectivos individuais sem impacto remuneratório	9	125,11
	Objectivos individuais e de equipa sem impacto remuneratório	12	134,17
	Objectivos de equipa com impacto remuneratório	42	167,95
	Objectivos individuais com impacto remuneratório	74	168,34
	Objectivos individuais e de equipa com impacto remuneratório	93	152,92
	Total	293	
Coop_Fora_Trab	Sem objectivos	41	134,15
	Objectivos de equipa sem impacto remuneratório	22	131,00
	Objectivos individuais sem impacto remuneratório	9	133,67
	Objectivos individuais e de equipa sem impacto remuneratório	12	155,25
	Objectivos de equipa com impacto remuneratório	42	163,40
	Objectivos individuais com impacto remuneratório	74	155,46
	Objectivos individuais e de equipa com impacto remuneratório	92	140,90
	Total	292	
BEP_Global	Sem objectivos	41	135,73
	Objectivos de equipa sem impacto remuneratório	20	155,30
	Objectivos individuais sem impacto remuneratório	8	162,69
	Objectivos individuais e de equipa sem impacto remuneratório	12	147,58
	Objectivos de equipa com impacto remuneratório	42	162,67
	Objectivos individuais com impacto remuneratório	74	136,34
	Objectivos individuais e de equipa com impacto remuneratório	92	143,91
	Total	289	

Test Statistics^{a,b}

	Coop_Incondicionada	Coop_Condicionada	Coop_Fora_Trab	BEP_Global
--	---------------------	-------------------	----------------	------------

Chi-Square	2,452	24,397	5,062	3,868
df	6	6	6	6
Asymp. Sig.	,874	,000	,536	,695

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Objectivos

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Coop_Fora_Trab, Objectivos, Coop_Incondicionada, Coop_Condicionada	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: BEP_Global

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,263 ^a	,069	,056	10,72816

a. Predictors: (Constant), Coop_Fora_Trab, Objectivos, Coop_Incondicionada, Coop_Condicionada

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2378,583	4	594,646	5,167	,000 ^a
	Residual	31995,990	278	115,093		
	Total	34374,572	282			

a. Predictors: (Constant), Coop_Fora_Trab, Objectivos, Coop_Incondicionada, Coop_Condicionada

b. Dependent Variable: BEP_Global

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61,679	6,829		9,032	,000
	Objectivos	,219	,311	,042	,704	,482
	Coop_Incondicionada	,705	,211	,217	3,338	,001
	Coop_Condicionada	-,408	,199	-,133	-2,045	,042
	Coop_Fora_Trab	,699	,447	,105	1,563	,119

a. Dependent Variable: BEP_Global

Anexo C3.3 – Hipótesis 4 e 5

Ranks

	Sexo	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Coop_Incondicionada	Masculino	130	140,43	18256,50
	Feminino	161	150,49	24229,50

	Total	291		
Coop_Condicionada	Masculino	131	159,98	20957,00
	Feminino	162	136,51	22114,00
	Total	293		
Coop_Fora_Trab	Masculino	131	153,57	20117,50
	Feminino	161	140,75	22660,50
	Total	292		
BEP_Global	Masculino	131	140,97	18467,00
	Feminino	158	148,34	23438,00
	Total	289		

Test Statistics^a

	Coop_Incondicionada	Coop_Condicionada	Coop_Fora_Trab	BEP_Global
Mann-Whitney U	9741,500	8911,000	9619,500	9821,000
Wilcoxon W	18256,500	22114,000	22660,500	18467,000
Z	-1,019	-2,366	-1,315	-,747
Asymp. Sig. (2-tailed)	,308	,018	,189	,455

a. Grouping Variable: Sexo

Ranks			
	Idade	N	Mean Rank
Coop_Incondicionada	18	2	215,75
	19	3	75,50
	20	3	106,83
	21	10	157,35
	22	4	157,88
	23	12	159,63
	24	9	151,22
	25	8	174,88
	26	9	114,61
	27	8	161,50
	28	7	121,36
	29	5	188,10
	30	5	121,30
	31	8	157,94
	32	15	115,47
	33	13	129,88
	34	12	118,38
	35	11	151,27
	36	16	175,56
	37	10	124,10
	38	11	117,05
	39	10	149,25
	40	7	159,07
	41	5	103,20
	42	10	204,90
	43	5	107,00
	44	5	133,80
	45	8	141,25
	46	5	180,10
	47	8	180,94
	48	2	161,25

	49	7	112,93
	50	5	164,90
	51	2	95,00
	52	5	149,40
	53	6	144,33
	54	3	152,17
	55	2	158,75
	56	3	178,67
	57	1	188,00
	58	2	102,75
	59	1	243,50
	60	1	273,00
	62	2	161,00
	63	1	49,00
	66	2	202,50
	67	1	49,00
	69	1	162,50
	Total	291	
Coop_Condicionada	18	2	182,00
	19	4	78,88
	20	3	150,67
	21	10	89,45
	22	5	125,70
	23	12	149,17
	24	9	154,61
	25	8	108,00
	26	9	134,83
	27	7	163,07
	28	7	137,29
	29	5	156,10
	30	5	83,90
Coop_Fora_Trab	31	9	171,50
	32	15	146,13
	33	13	180,31

	34	12	99,38
	35	11	136,14
	36	16	138,06
	37	10	181,55
	38	11	155,45
	39	10	150,85
	40	7	193,57
	41	5	116,80
	42	10	188,50
	43	5	132,50
	44	5	166,00
	45	8	127,75
	46	5	212,40
	47	8	160,19
	48	2	128,25
	49	7	149,29
	50	5	123,60
	51	2	57,75
	52	5	173,80
	53	6	156,83
	54	3	227,17
	55	2	235,50
	56	3	131,17
	57	1	112,00
	58	2	120,75
	59	1	247,00
	60	1	285,00
	62	2	170,00
	63	1	224,00
	66	2	155,50
	67	1	8,00
	69	1	1,00
	Total	293	
Coop_Fora_Trab	18	1	152,50
	19	4	20,88
	20	3	110,17
	21	10	82,50
	22	5	113,10
	23	12	147,67
	24	9	122,67
	25	8	170,06
	26	9	108,39
	27	7	94,21
	28	7	118,14
	29	5	141,00
	30	5	79,20
	31	9	196,78
	32	15	117,23
	33	13	129,15
	34	12	136,88
	35	11	178,32
	36	16	192,75
	37	10	149,20
	38	11	121,59
	39	10	164,75
	40	7	204,71
	41	5	141,20
	42	10	178,20

	43	5	153,60
	44	5	163,80
	45	8	143,50
	46	5	156,60
	47	8	188,50
	48	2	187,00
	49	7	92,21
	50	5	169,30
	51	2	111,75
	52	5	159,10
	53	6	176,42
	54	3	194,33
	55	2	152,50
	56	3	192,50
	57	1	272,50
	58	2	152,50
	59	1	272,50
	60	1	272,50
	62	2	187,00
	63	1	152,50
	66	2	221,50
	67	1	47,50
	69	1	152,50
	Total	292	
BEP_Global	18	2	212,25
	19	4	165,13
	20	3	122,83
	21	9	142,00
	22	5	136,00
	23	12	151,08
	24	9	151,11
	25	7	169,57
	26	9	76,83
	27	8	115,19
	28	7	148,71
	29	5	147,10
	30	5	142,70
	31	8	156,31
	32	15	127,23
	33	13	124,88
	34	12	202,83
	35	11	129,68
	36	16	142,31
	37	10	154,40
	38	11	156,00
	39	10	95,90
	40	7	163,43
	41	5	189,10
	42	9	180,94
	43	5	138,30
	44	5	164,60
	45	8	96,06
	46	5	185,20
	47	8	173,50
	48	2	267,25

49	7	90,07
50	5	134,50
51	2	223,50
52	5	171,10
53	5	148,90
54	3	88,83
55	2	210,75
56	3	85,33
57	1	214,00
58	2	256,75

59	1	117,00
60	1	13,00
62	2	183,75
63	1	64,00
66	2	138,50
67	1	72,00
69	1	110,00
Total	289	

Test Statistics^{a,b}

	Coop_Incondicionada	Coop_Condicionada	Coop_Fora_Trab	BEP_Global
Chi-Square	38,246	50,519	65,650	52,568
df	47	47	47	47
Asymp. Sig.	,815	,336	,037	,267

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Idade

Ranks

	Hab.Literárias	N	Mean Rank
Coop_Incondicionada	Ensino Básico	14	173,46
	Ensino Secundário	178	141,07
	Licenciatura	87	150,77
	Mestrado	12	152,50
	Total	291	
Coop_Condicionada	Ensino Básico	14	161,00
	Ensino Secundário	181	144,58
	Licenciatura	87	148,04
	Mestrado	11	160,73
	Total	293	
Coop_Fora_Trab	Ensino Básico	13	190,62
	Ensino Secundário	181	144,32
	Licenciatura	86	145,99
	Mestrado	12	135,25
	Total	292	
BEP_Global	Ensino Básico	14	127,25
	Ensino Secundário	178	148,48
	Licenciatura	86	143,48
	Mestrado	11	123,09
	Total	289	

Test Statistics^{a,b}

	Coop_Incondicionada	Coop_Condicionada	Coop_Fora_Trab	BEP_Global
Chi-Square	2,476	,837	4,033	1,727
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,480	,841	,258	,631

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Hab.Literárias

Ranks

Contrato	N	Mean Rank
----------	---	-----------

Coop_Incondicionada	Tempo integral permanente	215	143,78
	Tempo integral temporário	42	148,23
	Tempo parcial permanente	8	151,63
	Tempo parcial temporário	10	136,25
	Subcontratado	13	146,38
	Total	288	
Coop_Condicionada	Tempo integral permanente	218	148,15
	Tempo integral temporário	41	131,56
	Tempo parcial permanente	8	134,25
	Tempo parcial temporário	10	139,60
	Subcontratado	13	156,50
	Total	290	
Coop_Fora_Trab	Tempo integral permanente	216	150,91
	Tempo integral temporário	41	111,21
	Tempo parcial permanente	8	140,75
	Tempo parcial temporário	11	120,55
	Subcontratado	13	176,62
	Total	289	
BEP_Global	Tempo integral permanente	215	145,47
	Tempo integral temporário	40	135,44
	Tempo parcial permanente	8	116,31
	Tempo parcial temporário	10	159,80
	Subcontratado	13	139,88
	Total	286	

Test Statistics^{ab}

	Coop_Incondicionada	Coop_Condicionada	Coop_Fora_Trab	BEP_Global
Chi-Square	,266	1,780	11,016	1,782
df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,992	,776	,026	,776

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Contrato

Ranks

	Antiguidade_Função	N	Mean Rank
Coop_Incondicionada	,00	31	145,60
	1,00	33	139,47
	2,00	25	126,72
	3,00	23	157,61
	4,00	24	177,25
	5,00	17	147,35
	6,00	16	136,09
	7,00	6	149,33
	8,00	14	103,43
	9,00	8	106,94
	10,00	11	120,45
	11,00	8	145,31
	12,00	5	166,00
	13,00	3	175,83
	14,00	4	147,63
	15,00	5	169,30
16,00	6	86,00	

17,00	1	132,50	
18,00	6	157,33	
19,00	3	174,00	
20,00	15	126,83	
21,00	2	267,00	
22,00	3	130,50	
23,00	1	267,00	
24,00	1	31,50	
25,00	4	128,13	
27,00	3	210,83	
30,00	1	160,50	
32,00	1	14,00	
33,00	1	98,50	
34,00	1	213,00	
36,00	1	238,00	
37,00	1	185,50	
38,00	1	132,50	
Total	285		
Coop_Condicionada	,00	30	132,67
1,00	35	115,36	

2,00	26	153,25
3,00	23	134,48
4,00	24	152,17
5,00	17	177,79
6,00	16	135,41
7,00	6	154,17
8,00	14	162,29
9,00	8	117,56
10,00	11	155,09
11,00	8	161,81
12,00	5	111,10
13,00	3	138,17
14,00	4	133,13
15,00	5	129,00
16,00	6	117,42
17,00	1	242,00
18,00	6	124,33
19,00	3	215,50
20,00	15	143,90
21,00	2	223,00
22,00	3	182,00
23,00	1	219,50
24,00	1	242,00
25,00	4	163,75
27,00	3	223,50
30,00	1	83,50
32,00	1	167,00
33,00	1	39,50
34,00	1	219,50
36,00	1	62,50
37,00	1	62,50
38,00	1	195,50
Total	287	
Coop_Fora_Tra ,00	31	116,94
b 1,00	34	113,68
2,00	25	121,26
3,00	23	160,89
4,00	24	155,19
5,00	17	144,06
6,00	16	132,06
7,00	6	156,58
8,00	14	140,46
9,00	8	159,63
10,00	11	164,18
11,00	8	172,56
12,00	5	140,00
13,00	3	167,00
14,00	4	134,13
15,00	5	197,00
16,00	6	145,17
17,00	1	217,00
18,00	6	120,75
19,00	3	189,83
20,00	15	167,73
21,00	2	242,00
22,00	3	171,33
23,00	1	85,50
24,00	1	85,50

25,00	4	156,88
27,00	3	189,83
30,00	1	148,50
32,00	1	148,50
33,00	1	148,50
34,00	1	148,50
36,00	1	217,00
37,00	1	217,00
38,00	1	148,50
Total	286	
BEP_Global ,00	30	125,53
1,00	35	141,54
2,00	26	142,04
3,00	23	151,15
4,00	24	139,79
5,00	17	125,38
6,00	16	116,72
7,00	6	148,58
8,00	14	133,71
9,00	8	140,50
10,00	11	158,91
11,00	8	165,50
12,00	5	256,30
13,00	3	136,00
14,00	4	179,13
15,00	5	107,70
16,00	6	134,42
17,00	1	185,50
18,00	6	166,25
19,00	3	157,33
20,00	14	155,57
21,00	2	47,00
22,00	3	124,67
23,00	1	51,00
24,00	1	237,50
25,00	4	125,50
27,00	3	163,17
30,00	1	121,50
32,00	1	250,00
33,00	1	89,50
34,00	1	229,50
37,00	1	244,50
38,00	1	285,00
Total	285	

Test Statistics^{a,b}

	Coop_Incondicionada	Coop_Condicionada	Coop_Fora_Trab	BEP_Global
Chi-Square	33,462	29,522	27,078	31,200
df	33	33	33	32
Asymp. Sig.	,445	,641	,756	,507

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Antiguidade_Função

Ranks

	Antiguidade_Empresa	N	Mean Rank
Coop_Incondicionada	,00	45	153,11
	1,00	33	137,03
	2,00	29	139,76
	3,00	29	174,60
	4,00	17	184,62
	5,00	21	111,93
	6,00	19	141,13
	7,00	8	118,75
	8,00	10	150,35
	9,00	6	119,67
	10,00	13	114,81
	11,00	4	114,88
	12,00	4	117,13
	13,00	3	141,00
	14,00	5	78,60
	15,00	4	187,25
	16,00	4	63,63
	17,00	5	137,60
	18,00	6	175,83
	19,00	5	177,30
	20,00	6	132,08
	21,00	1	268,00
	22,00	1	99,50
	23,00	1	70,00
	24,00	1	268,00
	25,00	1	214,00
26,00	1	70,00	
27,00	1	99,50	
29,00	1	99,50	
37,00	1	186,50	
38,00	1	133,50	
Total		286	
Coop_Condicionada	,00	43	123,10
	1,00	36	134,42
	2,00	30	135,80
	3,00	29	150,10
	4,00	17	187,44
	5,00	21	162,93
	6,00	19	154,13
	7,00	8	134,69
	8,00	10	145,20
	9,00	6	165,58

	10,00	13	118,85
	11,00	4	159,13
	12,00	4	128,38
	13,00	3	117,67
	14,00	5	142,50
	15,00	4	197,38
	16,00	4	124,25
	17,00	5	172,60
	18,00	6	126,42
	19,00	5	188,90
	20,00	6	129,75
	21,00	1	280,00
	22,00	1	243,00
	23,00	1	168,00
	24,00	1	243,00
	25,00	1	110,00
	26,00	1	40,50
	27,00	1	220,50
	29,00	1	40,50
	37,00	1	63,50
	38,00	1	196,50
	Total	288	
Coop_Fora_Trab	,00	44	117,85
	1,00	36	134,99
	2,00	30	126,60
	3,00	28	160,61
	4,00	17	178,76
	5,00	21	129,19
	6,00	18	133,56
	7,00	8	144,19
	8,00	10	139,30
	9,00	6	178,50
	10,00	13	138,04
	11,00	4	140,63
	12,00	4	157,75
	13,00	3	190,83
	14,00	5	179,80
	15,00	4	225,88
	16,00	4	140,63
	17,00	5	165,40
	18,00	6	172,33
	19,00	5	163,50
20,00	6	166,42	
21,00	1	268,00	
22,00	1	149,50	
23,00	1	24,00	
24,00	1	268,00	

25,00	1	149,50
26,00	1	149,50
27,00	1	86,50
29,00	1	149,50
37,00	1	218,00
38,00	1	149,50
Total	287	
BEP_Global		
,00	43	141,87
1,00	36	155,54
2,00	30	139,72
3,00	29	155,98
4,00	17	158,91
5,00	21	122,14
6,00	18	115,67
7,00	8	135,50
8,00	10	160,40
9,00	6	143,25
10,00	12	138,38
11,00	4	176,00
12,00	4	71,13
13,00	3	162,33
14,00	5	150,80

15,00	4	123,50
16,00	4	178,63
17,00	5	153,10
18,00	6	154,08
19,00	5	88,80
20,00	6	146,75
21,00	1	13,00
22,00	1	186,50
23,00	1	19,00
24,00	1	285,00
25,00	1	251,00
26,00	1	221,50
27,00	1	19,00
29,00	1	90,50
37,00	1	245,50
38,00	1	286,00
Total	286	

Test Statistics^{a,b}

	Coop_Incondicionada	Coop_Condicionada	Coop_For_a_Tra_b	BEP_Global
Chi-Square	34,098	27,436	28,889	30,991
df	30	30	30	30
Asymp. Sig.	,277	,600	,523	,416

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Antiguidade_Empresa

Ranks

	Área_Vendas	N	Mean Rank
Coop_Incondicionada	Moda	47	148,94
	Tecnologia, electrónica e telecomunicações	14	138,96
	Saúde	20	100,33
	Viagens	31	182,60
	Automóvel	62	120,86
	Imobiliário	81	165,63
	Banca e seguros	30	144,13
	Alimentação	1	134,50
	Livraria	5	101,10
	Total	291	
Coop_Condicionada	Moda	50	123,07
	Tecnologia, electrónica e telecomunicações	13	182,85
	Saúde	20	88,75
	Viagens	31	149,34
	Automóvel	62	149,08
	Imobiliário	81	159,35
	Banca e seguros	30	180,35
	Alimentação	1	8,00
	Livraria	5	113,50

	Total	293	
Coop_Fora_Trab	Moda	49	119,63
	Tecnologia, electrónica e telecomunicações	13	139,69
	Saúde	20	125,88
	Viagens	31	154,63
	Automóvel	62	142,75
	Imobiliário	81	166,57
	Banca e seguros	30	158,12
	Alimentação	1	12,00
	Livraria	5	138,20
	Total	292	
BEP_Global	Moda	47	166,73
	Tecnologia, electrónica e telecomunicações	14	112,43
	Saúde	19	130,97
	Viagens	31	155,19
	Automóvel	61	144,26
	Imobiliário	81	140,91
	Banca e seguros	30	129,73
	Alimentação	1	64,00
	Livraria	5	205,00
	Total	289	

Test Statistics^{a,b}

	Coop_Incondicionada	Coop_Condicionada	Coop_Fora_Trab	BEP_Global
Chi-Square	23,526	25,855	14,924	11,028
df	8	8	8	8
Asymp. Sig.	,003	,001	,061	,200

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Área_Vendas