



ISPA | Instituto Universitário

QUESTIONÁRIO DE COOPERAÇÃO
DESPORTIVA: ESTUDO DE VALIDAÇÃO PARA
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

MARIA MARGARIDA SERRA E MOURA GUEDES
DE OLIVEIRA

Nº13806

Orientador de Dissertação:

Professor Doutor Pedro Almeida

Coordenador do Seminário de Dissertação:

Professor Doutor Pedro Almeida

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de

Mestre em Psicologia

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2010

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, conforme o despacho da DGES, nº 19673 / 2006 publicado em Diário da República 2ª série de 26 de Setembro, 2006.

Agradecimentos

Desde o início da realização da minha Dissertação de Mestrado, contei com a confiança e o apoio de inúmeras pessoas e acredito que sem alguns destes contributos, o meu trabalho não seria possível. Mas esta parte de agradecimentos não é uma tarefa fácil, pois muitas vezes cometemos injustiças e por esquecimento não mencionamos nomes de pessoas que também contribuíram para o trabalho. E, por isso, o meu sentido agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para a concretização desta dissertação.

Em primeiro lugar, ao Professor Pedro Almeida, agradeço a atenção e disponibilidade que sempre demonstrou e agradeço também as valiosas contribuições para o meu trabalho. Acima de tudo, obrigada por me acompanhar nesta jornada.

Em segundo lugar, agradeço a todos os meus familiares, avós, tios, primos, pelo incentivo recebido ao longo destes anos e, principalmente, nesta última etapa. Aos meus pais, agradeço toda a ajuda que prestaram ao longo da minha vida académica e agradeço a paciência e a atenção que sempre me dedicaram. Ao meu irmão, agradeço o seu magnífico sorriso que sempre me contagiou.

Em terceiro lugar, agradeço a todos os amigos que sempre estiveram do meu lado e me motivaram.

Por último, um agradecimento muito especial ao Nuno que esteve presente em todos os momentos e que nunca me deixou desistir.

RESUMO

A cooperação é definida como “*um grupo de indivíduos que trabalham juntos para atingir um objectivo comum*” (Deutsch, 1949, 1962, cit. por, Tauer e Harackiewicz, 2004). Este estudo teve como principal objectivo adaptar e validar o *Cuestionario de Cooperación Deportiva – CCD*, de Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro e Toro (2006) para a população portuguesa e para o contexto organizacional. A amostra foi constituída por 684 sujeitos provenientes de várias organizações, 379 do sexo masculino (com uma percentagem de 55,4%) e 301 do sexo feminino (com uma percentagem de 44,0%). Apresentam idades compreendidas entre os 17 e os 67 anos, com uma média de 34,49 e um desvio-padrão de 9,29. Os resultados mostraram que a versão final do instrumento, Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional, é constituída por 15 itens divididos em três dimensões - Cooperação condicionada, Cooperação incondicionada e Cooperação com chefia e colegas - com qualidades psicométricas aceitáveis.

Palavras-chave: Cooperação, Questionário, Contexto organizacional

ABSTRACT

Cooperation is defined as “*a group of individuals working together toward a common goal*” (Deutsch, 1949, 1962, cit. por, Tauer and Harackiewicz, 2004). This study's main objective was to adapt and validate the *Cuestionario de Cooperación Deportiva – CCD* of Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro and Toro (2006) for the Portuguese population and the organizational context. The sample consisted of 684 subjects from various organizations, 379 were male (with a percentage of 55,4%) and 301 females (with a percentage of 44,0%). The sample present ages between 17 and 67 years, with an average of 34,49 and a standard deviation of 9,29. The results showed that the final version of the instrument, Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional, consists of 15 items divided into three dimensions - Conditional cooperation, Unconditional cooperation and Cooperation with leadership and colleagues - with acceptable psychometric qualities.

Key-words: Cooperation, Questionnaire, Organizational context

ÍNDICE

I - INTRODUÇÃO	1
II - REVISÃO DE LITERATURA	3
2.1. Contexto organizacional e desportivo.....	3
2.2. Definição do conceito de cooperação	3
2.3. Principais modelos ou abordagens teóricas sobre cooperação.....	6
2.3.1. Teoria de cooperação e competição de Deutsch.....	8
2.3.2. Modelo conceptual de cooperação de Rabbie.....	13
2.3.3. Modelo de cooperação de Argyle	14
2.4. Investigação revista sobre cooperação em contexto organizacional.....	16
2.5. Mensuração da cooperação	20
2.6. Relação entre cooperação e género	23
III - MÉTODO.....	26
3.1. Participantes	26
3.2. Instrumento	28
3.3. Procedimento	30
IV - RESULTADOS.....	33
4.1. Análise factorial	33
4.2. Fidelidade.....	37
4.3. Sensibilidade	39
4.4. Análise descritiva do questionário	42
4.5. Relação entre cooperação e género	43
V - DISCUSSÃO.....	46
5.1. Conclusões	51
VI - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

LISTA DE ANEXOS

Anexo A - Outputs e características da amostra.....	59
Anexo B - Questionário de cooperação desportiva de Almeida et al. (<i>No Prelo</i>).....	62
Anexo C - Outputs da validade.....	64
Anexo D - Outputs da fidelidade.....	67
Anexo E - Outputs da sensibilidade	70
Anexo F - Outputs da análise descritiva.....	73
Anexo G - Outputs do teste Mann-Whitney.....	75
Anexo H – Comparação com Questionário de cooperação em contexto organizacional.....	78

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Frequência das cinco amostras	26
Tabela 2: Faixas etárias	27
Tabela 3: Teste de Kaiser-Meyer-Olkin e Teste de Esfericidade de Bartlett	34
Tabela 4: Matriz rodada de componentes.....	36
Tabela 5: Índices de fidelidade.....	38
Tabela 6: Estatísticas descritivas por factor	40
Tabela 7: Coeficiente de assimetria e achatamento.....	41
Tabela 8: Teste Kolmogorov-Smirnov por factor	42
Tabela 9: Média e desvio-padrão por factor.....	42
Tabela 10: Teste Kolmogorov-Smirnov por género masculino e feminino	43
Tabela 11: Média e desvio-padrão por género masculino e feminino.....	44
Tabela 12: Médias das ordens por género	44
Tabela 13: Teste Mann-Whitney	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Definições de cooperação.....	5
Quadro 2: Domínios de estudo da cooperação (Proença, 2002).....	7
Quadro 3: Investigação realizada sobre a cooperação em contexto organizacional.....	18

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo conceptual de cooperação (Rabbie, 1995).....	13
Figura 2: Género masculino e feminino	27
Figura 3: Faixas etárias.....	27
Figura 4: Scree plot	35

I - INTRODUÇÃO

A cooperação é definida como um “*processo de longo prazo pelo qual as pessoas se juntam, interagem e operam conjuntamente para realizar um objectivo comum*” (Proença, 2000, p. 242). “*A cooperação é um ingrediente essencial da evolução*” (Santos, Rodrigues e Pacheco, 2005, p. 1), sendo que ao longo da evolução da vida animal e humana, existem diferentes provas desta importância, como os animais que cooperam em grupo para caçar ou os homens que cooperam para partilhar comida (Fehr e Gächter, 2002). A cooperação é estudada por diversas áreas, desde a antropologia à psicologia (Palmieri e Branco, 2004) e por se tratar de uma área multidisciplinar, não existe um consenso quanto à sua definição (Proença, 2000).

No âmbito da investigação sobre cooperação, uma das áreas em que menos se tem investido é o contexto organizacional, contrariamente às áreas de economia e educação onde já existe algum trabalho desenvolvido (Garcia-mas et al., 2006). Também na literatura vem referido que o contexto desportivo ainda está em desenvolvimento na temática da cooperação, mas apresenta mais trabalho do que o contexto organizacional (Garcia-mas et al., 2006). Desta forma, dos poucos estudos realizados em contexto organizacional, interessa destacar o trabalho desenvolvido por Morton Deutsch, em 1949, com a Teoria de Cooperação e Competição.

Na cooperação, existem diferentes formas de mensuração, como: o Dilema do Prisioneiro (Furnham, 2005), o método dos incidentes críticos (Sonnentag e Lange, 2002), algumas actividades físicas, como o basquetebol (Tauer e Harackiewicz, 2004) e determinados questionários, como o *Organizational Citizenship Behavior Questionnaire* de Smith, Organ e Near (1983) e o *Prosocial Tendencies Measure* (Carlo e Randall, 2002) que utilizam a cooperação numa sub-escala, o altruísmo e como o *Cuestionario de Cooperación Deportiva – CCD* de Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro e Toro (2006), tratando-se este da medida de cooperação mais utilizada em contexto desportivo. Este questionário já foi utilizado em estudos anteriores, mas sem estar adaptado e validado devidamente para a população portuguesa e contexto organizacional.

Assim, este trabalho tem como objectivo contribuir para o estudo de adaptação e validação para a população portuguesa e para o contexto organizacional do *Cuestionario de Cooperación Desportiva* – CCD de Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro e Toro (2006).

II - REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Contexto Organizacional e Contexto Desportivo

Considerando que o objectivo deste trabalho passa por adaptar e validar um questionário, utilizado em contexto desportivo, para contexto organizacional, importa fazer alguma luz conceptual sobre estes dois contextos.

Deste modo, a literatura sugere que existem mais semelhanças do que diferenças entre o contexto desportivo e o organizacional, relativamente à aplicação dos conceitos de dinâmica de grupos e, especificamente, no sucesso dos líderes empresariais e desportivos (Weinberg e McDermott, 2002, cit. por Stough, Salofske e Parker, 2009).

Por outro lado, outros estudos defendem, ainda, que os resultados oriundos de situações cooperativas são semelhantes tanto em contextos desportivos, como organizacionais (Weinberg & Gould, 2003).

2.2. Definição do conceito de cooperação

Este estudo insere-se na temática da cooperação e, assim, pretende-se fazer uma revisão de literatura sobre esta mesma temática. A cooperação é considerada como uma área de investigação muito diversificada, isto é, trata-se de uma área estudada por diversas áreas, como antropologia, biologia, sociologia, ecologia, economia, psicologia, ciência política, matemática, física, entre outras (Maynard-Smith, 1992; Gintis, 2000, cit. por, Santos, Rodrigues e Pacheco, 2005). Também, pode ser estudada por áreas, como psicologia do desenvolvimento e psicologia social (Palmieri e Branco, 2004). Contudo, é nas áreas da biologia e ciências sociais que se encontra a origem e evolução da cooperação humana (Lehmann e Keller, 2006).

“A *cooperação é um ingrediente essencial da evolução*” (Santos, Rodrigues e Pacheco, 2005, p. 1) e foi a evolução Darwinista que forneceu uma explicação fundamental para este comportamento cooperativo (Nowak e Sigmund, 1998). Apesar da “*ocorrência da*

cooperação ser um dos maiores desafios da biologia evolutiva” (Kummerli, Colliard, Fiechter, Petitpierre, Russier e Keller, 2007, p. 2965), ao longo da nossa evolução histórica, temos provas da sua importância: desde organismos simples que cooperam para produzir organismos complexos; animais que cooperam em famílias para aumentar as suas descendências; animais que cooperam em grupo para caçar e para reduzir o risco de predadores (Santos, Rodrigues e Pacheco, 2005); até actividades humanas cruciais que envolvem cooperação, como caçar animais de grande porte, partilhar comida, conservar recursos comuns e guerras (Fehr e Gächter, 2002).

Um dos grandes problemas associados ao conceito de cooperação, é que não existe uma única definição, o que faz com que hajam diferentes abordagens e perspectivas consoante os autores e, por isso, trata-se de um conceito que ainda não está estabilizado (Proença, 2000). Além disso, como não existe um consenso quanto à definição de cooperação, a literatura fala de outros conceitos próximos e semelhantes, como solidariedade, coordenação, interdependência, colaboração (Proença, 2000).

No entanto, é essencial ter umas noções básicas sobre cooperação para compreender a sua importância nas organizações, pois actualmente, verifica-se alguma semelhança entre tendências de individualização e de cooperação nas organizações, o que supostamente apresenta algum antagonismo e pode, assim constituir um foco de tensão nas organizações (Proença, 2000). Deste modo, na presente revisão de literatura, propomos estudar a cooperação numa vertente organizacional, associada ao ambiente de trabalho e ao exercício de determinadas funções. Mas a cooperação, pode associar-se a outros contextos, como o desportivo, onde a cooperação tem sido amplamente estudada, contrariamente à vertente organizacional.

Apesar de não se tratar de um conceito estável, a maioria dos autores considera a cooperação como *“um esforço conjunto e coordenado de dois ou mais indivíduos”* (Katz, nd, cit. por, Macedo, nd, p. 106) ou como um *“processo de longo prazo pelo qual as pessoas se juntam, interagem e operam conjuntamente para realizar um objectivo comum”* (Proença, 2000, p. 242).

Seguidamente, serão apresentadas as diferentes definições encontradas na literatura (Quadro 1).

Autores	Definição
Deutsch (1949), cit. por, Macedo (nd), p. 107	<i>“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”</i>
Deutsch (1949), cit. por, Johnson, Maruyama, Johnson, Nelson e Skon (1981), p. 47	<i>“Deutsch definiu uma situação cooperativa como aquela cujos objectivos dos indivíduos separadamente estão tão interligados que existe uma correlação positiva entre o atingimento dos objectivos”</i>
Deutsch (1949), cit. por, Carron e Hausenblas (1998), p. 280	<i>“Define uma situação cooperativa como aquela em que os ganhos de um indivíduo contribuem para o ganho de todos os indivíduos”</i>
Coakley (1994), cit. por, Weinberg & Gould (2003), p. 104	<i>“A cooperação tem sido definida como um processo social através do qual o desempenho é avaliado e recompensado em termos de resultados colectivos de um grupo de pessoas que trabalham em conjunto para atingir um objectivo específico”</i>
Deutsch (1949, 1962), cit. por, Tauer e Harackiewicz (2004), p. 849	<i>“Cooperação pura é geralmente definida como envolvendo um grupo de indivíduos que trabalham juntos para atingir um objectivo comum”</i>
Deutsch (nd), cit. por, Palmieri e Branco (2004), p. 190	<i>“Define a cooperação como o contexto interactivo em que as acções de um participante favorecem o alcance do objectivo de ambos”</i>
Chatman e Barsade (1995); Schaubroeck et al. (1989), cit. por, Harris, James e Boonthanom (2005), p. 31	<i>“Cooperação em contexto de trabalho é conceptualizada como a contribuição voluntária dos colaboradores para completar tarefas organizacionais com sucesso e é conceptualizada como a forma em que os colaboradores intervêm para se apoiarem mutuamente”</i>
Furnham (2005), p. 397	<i>“Cooperação é uma forma básica de coordenação de actividades. Ocorre quando duas ou mais pessoas ou grupos trabalham juntos e ajudam-se mutuamente, normalmente para atingir alguns objectivos partilhados”</i>
Deutsch (1949), cit. por, Porter e Bird (2007), p. 1	<i>“Situações cooperativas são aquelas em que os objectivos de todos os membros do grupo estão relacionados positivamente (isto é, o sucesso de um qualquer indivíduo faz com que o sucesso dos outros tenha maiores probabilidades de surgir)”</i>

Quadro 1: Definições de Cooperação

2.3. Principais modelos ou abordagens teóricas sobre cooperação

No âmbito da cooperação, podem-se encontrar diferentes autores e perspectivas teóricas, numa evolução ao longo do tempo, sendo de destacar três modelos: a Teoria de Cooperação e Competição de Morton Deutsch (1949); o Modelo Conceptual de Cooperação de Rabbie (1995); e, o Modelo de Cooperação de Michael Argyle (1991).

Para além destes modelos, torna-se relevante resumir as contribuições de alguns autores sobre a cooperação e respectivos domínios de estudo, bem como as suas dimensões (estruturais, atitudinais - cognitivos e afectivos - comportamentais e temporais) e, desta forma, compreender que a cooperação é alvo de estudo de inúmeras ciências, adoptando cada uma delas a sua própria definição (Proença, 2000) (Quadro 2).

Autores	Domínio de estudo	Formas de transversalidade nas organizações ou conceitos próximos de cooperação	Dimensões salientes
Durkheim (início do séc. XX)	Sociologia	Solidariedade mecânica e solidariedade orgânica. Mecanismos de integração e de coesão dos membros de uma sociedade, resultantes da divisão do trabalho. Existem representações simbólicas, pressupostos acerca do mundo comuns aos membros de uma sociedade responsáveis pela manutenção da união	Estrutural e cognitiva
Movimento Sócio-Técnico (anos 70)	Desenvolvimento organizacional	Grupos semi-autónomos. Realizam uma tarefa com alta identidade, têm uma variedade de aptidões e autonomia para tomar decisões	Estrutural e comportamental
Axelrod (1984)	Micro-economia: Teoria dos jogos	Colaboração ou acções de reciprocidade em função de uma ética partilhada, necessária para decidir face a situações de conflito e de identidade de interesses simultaneamente. As noções de reputação e confiança são apresentadas como antecedentes desta cooperação	Comportamental, temporal e atitudinal
Schein (1985)	Teorias da organização	Conhecimento colectivo. É uma noção relacionada com cultura organizacional, já que se trata da partilha de um conjunto básico de pressupostos, valores, crenças e	Estrutural e cognitiva

		artefactos, pelos membros da organização	
Aoki M. (1990)	Teorias da Organização: a firma americana e a firma japonesa	Coordenação horizontal. Ordenação das acções com base na partilha de informação, na descentralização de seu fluxo e das decisões	Estrutural e comportamental
Zarifian (1990 e 1995)	Teorias da Organização: Emergência da Firma Cooperativa (17 anos de investigação no sector industrial)	Actividade associativa ou versão “rica” de cooperação. Trata-se do desenvolvimento de um espaço de intersubjectividade, isto é, de compreensão recíproca e de acordos sólidos sobre a natureza dos problemas a tratar e de saberes a desenvolver, sobre a identidade dos objectivos, o sentido dado às acções e a convergência das motivações individuais	Atitudinal e temporal
Guy le Boterf (1994)	Sociologia do Trabalho	Competência colectiva. O seu conteúdo inclui imagens operativas comuns, código e linguagem comuns, um saber cooperar e um saber apreender a experiência	Comportamental, atitudinal e temporal
Retour (1998)	Gestão de Recursos Humanos	Interdependência e simultaneidade do trabalho. 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 do trabalho	Comportamental e temporal
Schelling (1977), A. Orléan (1994), O. Favereau (1994)	Sócio-economia: Teoria das convenções	Convenção: estrutura de coordenação dos comportamentos, sistemas de regras construídos pela interacção entre os actores	Comportamental e cognitiva
Amadieu (1993)	Gestão de Recursos Humanos	A acção colectiva numa organização, resulta da emergência de regras produzidas pela própria colectividade	Comportamental e cognitiva

Quadro 2: Domínios de estudo da Cooperação (Proença, 2002, p. 244)

Como referido anteriormente e segundo o quadro apresentado (Quadro 2), a cooperação pode ser descrita de acordo com as dimensões estruturais, atitudinais (cognitivas e afectivas), comportamentais e temporais e é importante descrever as características da

cooperação segundo cada uma destas dimensões, de forma a compreender que os sujeitos podem cooperar de diferentes formas (Proença, 2000).

Os aspectos estruturais prendem-se com os mecanismos de coordenação e interdependência existentes numa organização, sendo os mecanismos de coordenação, obediência à hierarquia e ajustamento mútuo e sendo os mecanismos de interdependência, independente, sequência e recíproca (Thompson, 1967, cit. por, Proença, 2000).

Os aspectos comportamentais da cooperação explicam a actividade conjunta com outro indivíduo para a realização de um determinado objectivo. Nestes, realçam-se as interacções individuais ou grupais de entre-ajuda, que passam pela troca de recursos e pela acção conjunta para o atingimento de uma determinada meta (Proença, 2000).

Os aspectos atitudinais englobam uma dimensão afectiva, ou seja, “*um estado psicológico de ligação afectiva entre os membros, que conduz ao envolvimento colectivo*” (Dumolin, 1998, cit. por, Proença, 2000, p. 246) e aqui falamos de proximidade ou ligação e confiança e englobam, também, uma dimensão cognitiva, isto é, “*da confrontação entre pontos de vista diferentes nascerão compromissos sobre conjuntos de regras comumente e razoavelmente aceitáveis*” (Reynaud, 1996 e Tersac, 1992, cit. por Proença, 2000, p. 247), onde falamos de representações ou ideias comuns e linguagem específica.

Por último, a dimensão temporal defende que o “*conceito de cooperação só pode ser encarado em relações de longo prazo*”. Esta relação duradoura permite entender a cooperação como uma construção em termos afectivos e cognitivos (Proença, 2000, p. 248).

2.3. 1. Teoria de cooperação e competição de Deutsch

Um dos modelos de relevo ao nível da Psicologia Social que permite analisar a cooperação nasceu de um estudo clássico (Palmieri e Branco, 2004) desenvolvido, inicialmente, por Morton Deutsch (1949), na segunda metade do século XX (Van de Vliert, 1999) e mais tarde desenvolvido por David Johnson (1989), traduzido em inglês, por *Theory of Cooperation and Competition* (Deutsch, 1949; 2000). Este trabalho de Deutsch (1949) foi influenciado pela investigação desenvolvida por George Herbert Mead (1934), um filósofo

americano com uma importância fulcral na Sociologia e pela leitura de trabalhos de diferentes autores, como Barnard (1938), Lewin (1944), Maller (1929), May and Doob (1937), Mead (1937) (Deutsch, 1949).

É importante referir que a Teoria de Cooperação e Competição (Deutsch, 1949) é aplicada ao contexto organizacional e daí a sua relevância em analisá-la.

Esta teoria pressupõe duas grandes ideias: a primeira prende-se com o tipo de interdependência entre os objectivos das pessoas envolvidas numa determinada situação e a segunda relaciona-se com o tipo de acção tomada pelos indivíduos envolvidos (Deutsch, 1949; 2000).

No que diz respeito aos tipos de interdependência, existem dois: positivo (quando os objectivos estão ligados de tal forma que a probabilidade de uma pessoa atingir o seu objectivo está positivamente relacionada com a probabilidade de outro alcançar o seu objectivo) e negativo (quando os objectivos estão ligados de tal forma que a probabilidade de uma pessoa atingir o seu objectivo está negativamente relacionada com a probabilidade de outro alcançar o seu objectivo) (Deutsch, 1949; 2000). Nem sempre há situações puramente positivas ou negativas, podendo existir uma mistura destes dois tipos de interdependência (Deutsch, 1949; 2000).

Torna-se importante especificar as razões para as pessoas se encontrarem ligadas, isto é, as razões para a existência de uma interdependência positiva ou negativa (Deutsch, 1949; 2000). Desta forma, se a interdependência é positiva, as razões são: as pessoas gostam umas das outras; são recompensadas por realizarem tarefas conjuntamente; necessitam de partilhar um recurso ou superar o obstáculo em conjunto; não são capazes de cumprir as suas tarefas, a menos que dividam trabalho (Deutsch, 1949; 2000). Mas, se a interdependência é negativa, as razões podem passar por as pessoas não gostarem umas das outras ou serem recompensadas de tal forma, que quanto mais um indivíduo recebe, menos o outro recebe (Deutsch, 1949; 2000).

Através da distinção entre os tipos de interdependência, Deutsch (1949) diferencia contextos cooperativos de contextos competitivos (Tjosvold, 1990). No contexto de cooperação, as pessoas acreditam que os seus objectivos estão positivamente relacionados, ou

seja, atingir um objectivo ajuda os outros a atingir os seus objectivos. No contexto de competição, as pessoas acreditam que os seus objectivos estão negativamente relacionados, ou seja, podem atingir os seus objectivos apenas quando os outros falham a realização dos seus objectivos (Tjosvold, 1990).

Para além disso, a premissa principal da Teoria de Cooperação e Competição é que a forma como os objectivos estão estruturados determina a forma das pessoas interagirem que, por sua vez, determina os resultados (Wong, Tjosvold e Zhang, 2005). Assim, os objectivos podem ser estruturados para que as pessoas promovam o sucesso dos outros (cooperação), obstruam o sucesso dos outros (competição) ou prosseguem o seu interesse sem olhar para o sucesso ou falhanço dos outros (interdependência) (Wong, Tjosvold e Zhang, 2005).

Nesse sentido, Deutsch define três tipos de estruturas de objectivos: cooperativa, competitiva e individualista (Johnson, Maruyama, Johnson, Nelson e Skon, 1981). Cooperativa pode ser definida como uma situação onde existe uma correlação positiva para as pessoas cujos objectivos interligados são atingidos (Bonta, 1997), ou seja, a cooperação é “*uma situação em que nenhum indivíduo atinge o seu objectivo a não ser que todos os indivíduos introduzam os seus objectivos*” (Grossack, 1954, p. 341). Competitiva pode ser definida como uma situação onde o atingimento dos objectivos interligados está negativamente correlacionado entre pessoas diferentes (Bonta, 1997), ou seja, a competição é “*uma situação em que nenhum indivíduo atinge o seu objectivo a não ser que todos os indivíduos sejam incapazes de introduzir os seus objectivos*” (Grossack, 1954, p. 341). Individualista, onde os objectivos não estão ligados de maneira nenhuma (Bonta, 1997), ou seja, não existe nenhuma correlação entre os indivíduos na realização de objectivos (Johnson, Maruyama, Johnson, Nelson e Skon, 1981).

Para além do tipo de interdependência, a outra grande ideia da Teoria de Cooperação e Competição é o tipo de acções levadas a cabo por um indivíduo. Assim, podem existir, as acções eficazes (que melhoram as oportunidades de um indivíduo alcançar um objectivo) e as acções ineficazes (traduzidas em inglês por *bungling actions*) (que agravam as oportunidades de um indivíduo alcançar um objectivo) (Deutsch, 1949; 2000).

Assumindo que existem mais acções eficazes que ineficazes, podemos afirmar que as situações cooperativas (aquelas onde os objectivos dos membros do grupo são positivamente

interdependentes, ou seja, o sucesso de um indivíduo permite o sucesso dos outros indivíduos com maior probabilidade) (Porter e Bird, 2007), apresentam mais características positivas, comparativamente com as competitivas (Deutsch, 1949; 2000):

1. Comunicação eficaz;
2. Amizade, apoio e menos obstrução;
3. Coordenação de esforços, divisão de trabalho, orientação para realização de tarefas, ordem na discussão e produtividade elevada;
4. Sentimento de acordo com as ideias dos outros e similaridade em crenças e valores, bem como confiança nas suas próprias ideias e no valor que os outros membros acompanham essas ideias;
5. Vontade de reforçar o poder dos outros;
6. Definir interesses conflituais como um problema mútuo a ser resolvido através de esforços colaborativos;

Pelo contrário, as situações competitivas (aquelas onde o sucesso de um membro fazer o sucesso dos outros num grupo é menos provável) (Porter e Bird, 2007) têm outras características (Deutsch, 1949; 2000):

1. Comunicação prejudicada;
2. Obstrução e falta de apoio;
3. Não existe divisão de trabalho;
4. Desacordos e rejeição crítica de ideias;
5. As partes em conflito procuram melhorar o seu poder e reduzir o dos outros;
6. Estimular a visão de que a solução de um conflito apenas pode ser imposto por um lado no outro.

De acordo com outra perspectiva, Deutsch (1949) analisa as situações cooperativas e competitivas, tendo em conta algumas hipóteses (Macedo, nd):

1. Organização: em situações de cooperação, existe uma maior coordenação de esforços, inter-relações mais frequentes, maior especialização de função, maior estabilidade estrutural e maior flexibilidade;
2. Motivação: em situações de cooperação, existe uma maior pressão no sentido de obter resultados e atingir objectivos, do que em situações de competição;
3. Orientação: em situações de cooperação, os indivíduos apresentam maior conhecimento, maior respeito pelos outros membros e maior orientação grupal;
4. Produtividade do grupo: em situações de cooperação, os indivíduos produzem mais e aprendem mais, do que os indivíduos em situações de competição;
5. Relações interpessoais: em situações de cooperação, os indivíduos são mais amistosos entre si;
6. Comportamento individual: em situações de competição, existe uma maior homogeneidade de comportamentos.

Assim, cruzando os tipos de interdependência com os tipos de acções, é possível explicar três processos básicos psicológicos: substituíbilidade (a forma como as acções de um indivíduo podem satisfazer as intenções dos outros), atitudes (predisposição para responder, de forma favorável ou não, a aspectos do ambiente) e inducibilidade (traduzido em inglês por *inducibility*) (facilidade em aceitar a influência de outros para fazer o que os outros querem) (Deutsch, 1949; 2000).

Em suma, este modelo é, de acordo com Deutsch (1949, 1973), Johnson & Johnson (1989), Tjosvold (1998) (cit. por, De Dreu, 2007, p. 628), “*um bom ponto de partida para compreender os processos psicológicos subjacentes à eficácia da equipa*”, pois investiga diferentes aspectos dos processos intra e interpessoais e intra e intergrupais (Deutsch, 1949; 2000).

No entanto, a Teoria de Cooperação e Competição apresenta algumas limitações (Deutsch, 1949): a teoria não tem qualquer precisão, nem rigor quantitativo; a teoria não apresenta uma dedução lógica forte; e, a teoria apenas considera a dimensão cooperação e

competição nas relações sociais, esquecendo outras como igualdade de poder ou orientação para a tarefa (Deutsch, 1949).

2.3. 2. Modelo conceptual de cooperação de Rabbie

Outro modelo teórico que pretende explicar a cooperação em diferentes situações é o Modelo Conceptual de Cooperação ou Modelo de Interação Conductual, elaborado por Rabbie (1995) (González, 1998) (Figura 1).

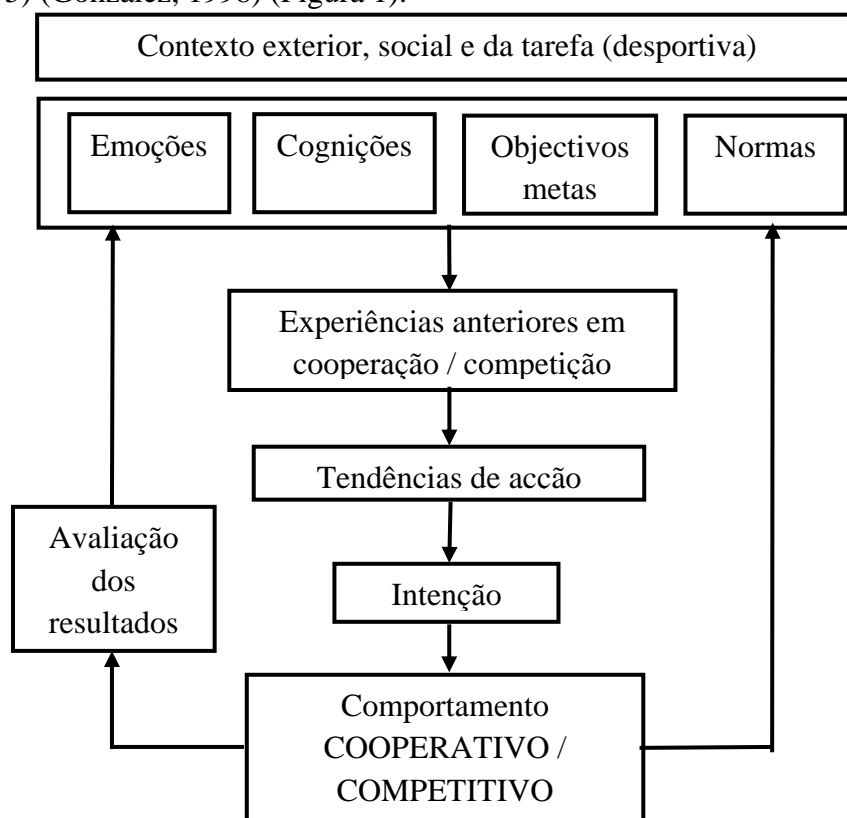


Figura 1: Modelo conceptual de cooperação (Rabbie, 1995, cit. por Garcia-mas, 2001, p.121)

Este modelo (Figura 1), concebido no âmbito desportivo, tem como principal alicerce a experiência interactiva. O ponto de partida deste modelo é a tomada de decisão sobre a acção que se irá traduzir num comportamento cooperativo ou competitivo, ou seja, “*um jogador pode trocar a sua tendência de cooperar/competir em função de alguns factores*” (Garcia-mas, 2001, p. 121). Factores estes que podem ser pessoais, interactivos e situacionais que, posteriormente, terão o seu peso na decisão de cooperar ou não com os colegas, com o treinador e com a própria equipa (Garcia-mas, 2001). Por exemplo, um jogador de uma equipa

pode tomar como ponto de partida que a melhor solução é cooperar durante um determinado período de tempo para assim obter o treino necessário e mais tarde poder evoluir (Garcia-mas, 2001).

Para além disso, o modelo vai distinguir cinco factores que poderão ser avaliados, analisados e fazer parte de um programa de intervenção para melhorar os níveis de cooperação (Garcia-mas, 2001):

1. Comunicação: dado que a maioria dos jogadores acredita que os outros têm o mesmo estilo de cooperação, nota-se que esta tendência pode ser contrastada, de forma a que o risco percebido de cooperação seja mínimo;
2. Informação sobre as opções escolhidas pelos outros: é importante conhecer o resultado das experiências prévias da cooperação/competição que terão influência numa futura tomada de decisão;
3. Confiança nos outros: ou sabem que os comportamentos de não cooperação serão penalizados ou conhecem os resultados a partir de experiências prévias, em situações críticas;
4. Responsabilidade e valores sociais: cooperar pode resultar de um compromisso com os valores sociais ou por assumir responsabilidades tendo em conta a importância do evento no qual terão de cooperar/competir;
5. Identidade intragrupo: a identidade ou o sentimento de pertença a uma equipa pode influenciar todos os factores anteriores; como por exemplo, um indivíduo acreditar que os outros jogadores da sua equipa são mais honestos, confiáveis e cooperativos do que os membros da equipa adversária, pode levar a uma diminuição da distância entre os objectivos de equipa e os objectivos pessoais.

2.3.3. Modelo de cooperação de Argyle

Um outro modelo relevante ao nível da cooperação é o modelo desenvolvido por Argyle (1991). Segundo este autor (1991, cit. por, Furnham, 2005), os indivíduos podem ser

cooperativos de diferentes formas: ou cooperando no sentido de alcançar uma maior recompensa material ou cooperando através de relações públicas ou cooperando através da coordenação de actividades. Argyle (1991) defende que a cooperação em contexto organizacional é essencial porque: algumas tarefas são muito complexas para um só indivíduo; algumas tarefas exigem uma divisão de trabalho entre indivíduos com competências especializadas em diferentes áreas; trabalhar em grupos permite às pessoas ajudarem-se mutuamente e, ao mesmo tempo, fornece companhia e, por sua vez, satisfação social (Furnham, 2005).

De acordo com Argyle (1991, cit. por, Furnham, 2005), a cooperação ocorre porque: as pessoas têm necessidades afiliativas (como por exemplo, amizade); existem incentivos explícitos e implícitos à cooperação; e a tomada de decisão é qualitativamente melhor quando é partilhada.

Torna-se importante referir os principais factores que caracterizam os grupos cooperativos (Argyle, 1991, cit. por, Furnham, 2005):

1. Ajuda mútua: regularidade, genuidade e espontaneidade permitem esta ajuda;
2. Divisão de trabalho: é permitido aos indivíduos fazer aquilo em que são melhores e/ou que gostam mais de fazer;
3. Atracção interpessoal: os indivíduos sentem-se mais atraídos pelos outros e pelo grupo;
4. Empenhamento: compromisso e lealdade ao grupo, mensurável pela rotatividade e pela ajuda voluntária;
5. Motivação interna para ser útil: que são certas características dos indivíduos.

Outros factores igualmente importantes são: história do grupo (como é formado e como os membros são seleccionados), quem são os competidores, como os membros do grupo são recompensados e o valor de permanecer com o grupo (Furnham, 2005).

Uma das questões mais pertinentes na literatura prende-se com a pergunta “São os grupos cooperativos mais eficazes?” e maioria dos resultados mostra que os grupos

cooperativos, comparativamente com os competitivos, parecem ter melhores resultados (Furnham, 2005). E Argyle (1991, cit. por Furnham, 2005), aponta várias explicações para isso, tendo por base o trabalho desenvolvido por Deutsch (1949):

1. **Motivação:** não se verificaram diferenças entre grupos cooperativos e competitivos; no entanto, os efeitos da motivação cooperativa são melhores em grupos pequenos;
2. **Coordenação:** verificou-se que os membros dos grupos cooperativos trabalham mais em conjunto e, por sua vez, são mais coordenados;
3. **Ajuda:** verificou-se que nos grupos cooperativos, por um lado, existe mais ajuda, porque os membros do grupo percebem que as suas recompensas dependem das actividades dos outros e, por outro, sentem maior responsabilidade pela performance dos outros;
4. **Comunicação:** verificou-se que existe uma maior comunicação nos grupos cooperativos, logo menos dificuldades de comunicação e menos problemas em compreender os outros; e verificou-se, ainda que, aceitam com maior probabilidade as ideias e as sugestões dos outros, existindo, por isso, uma maior influência social nesses grupos;
5. **Divisão do trabalho:** verificou-se que nos grupos cooperativos, existe menos homogeneidade e uma melhor divisão de trabalho, logo os indivíduos especializam-se naquilo que são melhores; verificou-se, também, nestes grupos que para resolver problemas, os indivíduos dividem o trabalho, aproveitando, assim, as vantagens das especialidades de cada um.

2.4. Investigação revista sobre cooperação em contexto organizacional

Inúmeros estudos têm sido realizados nas últimas década no âmbito da cooperação em contexto desportivo. Contudo, em contexto organizacional, os estudos não têm sido muitos, daí a importância de realizar este estudo, bem como desenvolver um instrumento de mensuração da cooperação em contexto organizacional.

Através do quadro que se segue (Quadro 3), podemos resumir e explicitar alguns dos estudos realizados nesta área (em vários tipos de organizações, como empresas, força aérea, universidades e escolas) e, desta forma, compreender a pertinência deste estudo.

Referência Bibliográfica	Introdução (palavras-chave)	Objectivos e hipóteses	Método	Resultados	Limitações e sugestões
Beersma, B., Hollenbeck, J., Humphrey, S., Moon, H., Conlon, D. & Ilgen, D. (2003). Cooperation, competition and team performance toward a contingency approach. <i>Academy of Management Journal</i> , 46, 5, 572-590	Estruturas de recompensas, performance da equipa, personalidade	As equipas com uma estrutura cooperativa terão melhor performance em tarefas meio-interdependente s quando a equipa está em elevada em extroversão e agradabilidade	<i>Participantes:</i> 300 estudantes; <i>Instrumento:</i> uma simulação denominada <i>Distributed Dynamic Decision-making (DDD)</i>	As estruturas cooperativas apresentam maior desempenho; Extroversão e agradabilidade não têm relação com performance	<i>Limitações:</i> realização do estudo em contexto laboratorial
De Dreu, C. (2007). Cooperative outcome interdependence, task reflexivity and team effectiveness: a motivated information processing perspective. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 92, 3, 628-638	Tomada de decisão em grupo, eficácia da equipa, reflexão, objectivos cooperativos	Quando percebem a interdependência do resultado cooperativo e quando existe uma maior reflexão sobre a tarefa: maior eficácia, maior partilha de informação, maior aprendizagem de equipa	<i>Participantes:</i> 368 indivíduos de diferentes organizações; <i>Instrumento:</i> tarefas complexas e questionário	Maior reflexão sobre a tarefa está associada a uma maior eficácia da equipa, maior partilha de informação e maior aprendizagem	<i>Limitações:</i> o design do estudo; <i>Sugestões:</i> analisar a motivação
Porter, D. & Bird, M. (2007). Competition, cooperation, satisfaction and the performance of complex tasks among air force	Competição, cooperação, satisfação, performance	Identificar os efeitos interactivos dos factores situacionais e individuais na performance e satisfação	<i>Participantes:</i> 88 cadetes da força aérea; <i>Procedimento:</i> um jogo de computador e um questionário	Não foi encontrada, relação entre atitudes cooperativas e estruturas de recompensa	<i>Limitações:</i> o tempo de acção ser apenas de 1 hora; <i>Sugestões:</i> alterar a amostra

cadets. <i>Current Psychology</i> , 9, 4, 347-354			de satisfação		
Sonnetag, S. & Lange, I. (2002). The relationship between high performance and knowledge about how to master cooperation situations. <i>Applied Cognitive Psychology</i> , 16, 491-508	Cenários de cooperação e performance	Diferenças entre elevados e baixos <i>performers</i> na abordagem e resolução de situações cooperativas, comparando profissionais de software e engenheiros	<i>Participantes:</i> 39 profissionais de software e 62 engenheiros (2 tipos de estudos); <i>Instrumento:</i> Incidentes críticos	Relação positiva entre performance e conhecimento sobre o que fazer numa situação de cooperação	<i>Limitações:</i> falta de treino para saber agir face a situações de cooperação; <i>Sugestões:</i> necessidade de avaliar a cooperação noutros contextos
Tauer, J. & Harackiewicz, J. (2004). The effects of cooperation and competition on intrinsic motivation and performance. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i> , 86, 6, 849-861	Cooperação e competição pura, prazer, performance, motivação intrínseca	Se a competição intergrupala leva a maiores níveis de prazer e performance no desempenho da tarefa do que a cooperação?	<i>Participantes:</i> sujeitos com idades entre os 9 e os 15 anos (4 tipo de estudos); <i>Instrumento:</i> Incidentes críticos; <i>Procedimento:</i> Actividades de basquetebol	Competição intergrupala leva a maiores níveis de performance e prazer	<i>Limitações:</i> a não existência de uma condição de controlo; <i>Sugestões:</i> Não tratar cooperação e competição como pólos opostos
Tjosvold, D. (1990). Power in cooperative and competitive organizational contexts. <i>The Journal of Social Psychology</i> , 130, 2, 249-258	Poder, Contextos cooperativos e competitivos	Colaboradores cooperativos, comparativamente com os competitivos trocam os seus recursos e trabalham de forma produtiva nas suas tarefas	<i>Participantes:</i> 73 participantes de organizações; <i>Instrumento:</i> entrevista com o método dos incidentes críticos	Objectivos cooperativos estão associados à troca de recursos e à produtividade	

Quadro 3: Investigação revista sobre a cooperação em contexto organizacional

De acordo com o quadro anterior (Quadro 3), verificamos que entre 1990 e 2007, existem alguns estudos realizados sobre a cooperação em contexto organizacional (empresas), outros realizados em contextos educacionais (escolas e universidades) e até em contextos militares (força área). Assim, torna-se importante explicitar os estudos anteriores, tendo em conta alguns pontos já abordados na presente Revisão de Literatura.

O estudo desenvolvido por Beersma et al. (2003), apesar de ter tido como amostras estudantes, tem a sua relevância por ter estudado a cooperação, tendo por base a Teoria de Cooperação e Competição de Deutsch (1949).

Já o estudo de De Dreu (2007) também utilizou a teoria desenvolvida por Deutsch (1949), para explicar as diferenças entre cooperação e competição, mas teve como amostra sujeitos provenientes do contexto organizacional, nomeadamente das áreas de Consultoria, Contabilidade, Investigação e Desenvolvimento e utilizou como instrumentos, a realização de tarefas complexas e um questionário para compreender dimensões como a cooperação, reflexão e partilha de informação.

A investigação de Porter e Bird (2007) aproveitou a teoria de Deutsch (1949) para explicar a cooperação no contexto da força aérea, utilizando um jogo de computador (*Whale Game*) para o desempenho de determinadas tarefas, juntamente com o preenchimento de um questionário atitudinal.

A investigação desenvolvida por Sonnentag e Lange (2002) tem alguma relevância por ter estudado diferentes situações de cooperação num contexto organizacional, constituído por Engenheiros e Profissionais de Software (ou informáticos) e, utilizando a metodologia de incidentes críticos, demonstrou que os indivíduos (tanto engenheiros como informáticos) considerados como “elevado *performers*”, isto é, que apresentam um melhor desempenho nas suas tarefas, são aqueles que sabem lidar melhor com situações cooperativas. A explicação para estes resultados passa pelos indivíduos ao apresentarem um maior conhecimento geral, poderem conseguir lidar mais facilmente com as situações cooperativas com que são confrontados.

O trabalho de Tauer e Harackiewicz (2004) teve como base teórica a cooperação defendida por Deutsch (1949) e foi realizada com indivíduos com idades compreendidas entre

os 9 e 15 anos, através de actividades desportivas realizadas num campo de férias. Este estudo concluiu que a competição e a cooperação apresentam efeitos benéficos na motivação intrínseca e na performance.

Por último, Tjosvold (1990) procurou estudar a cooperação, utilizando a teoria de Deutsch (1949) e utilizou como amostra, indivíduos provenientes de diferentes contextos organizacionais (engenheiros, técnicos, investigadores, entre outros). Utilizou o método de incidentes críticos em entrevista, onde era pedido aos participantes para descreverem uma situação em que interagem de forma eficaz com um colega.

Assim, os estudos apresentados anteriormente justificam a necessidade de validar um questionário de cooperação a ser utilizado em contexto organizacional, já que, como se verificou, a maioria utilizam outras metodologias sem ser os questionários (como o método dos incidentes críticos ou a realização de tarefas).

2.5. Mensuração da cooperação

Para além destes modelos teóricos, no âmbito da cooperação, podem-se encontrar diferentes experiências provenientes da Psicologia Social, sendo de destacar uma das mais conhecidas: Dilema do Prisioneiro (Furnham, 2005), considerado como o ponto de partida para a Teoria dos Jogos (Garcia-mas, 2001) e como o alicerce para a maioria dos trabalhos realizados na cooperação (Axelrod, 2000). E, também, sendo este um dilema social, pode servir de estratégia de mensuração da cooperação.

Este dilema prende-se com a tomada de decisão individual e, por sua vez, com a cooperação na prestação de esforços pessoais para o alcance de um objectivo comum (Garcia-mas e Vicens, 1995). Foi desenvolvido por Albert Tucker, um matemático que criou uma história que envolvia dois prisioneiros a quem separadamente foi dada a escolha entre testemunhar contra o outro ou manter o silêncio (Luce & Raifa, 1957, cit. por, Kollock, 1998), sendo que a cooperação resulta num benefício para o jogador oposto mas implica um custo para o cooperador (Kummerli, Colliard, Fiechter, Petitpierre, Russier e Keller, 2007). Com este dilema concluiu-se que a competitividade mútua não compensa (Furnham, 2005) e que a cooperação beneficiará mais os participantes do que a competição (Wisman, 2000).

Segundo Klapwijk e Van Lange (2009, p. 83), “*numerosos estudos demonstraram que, em repetidos dilemas sociais, uma estratégia alternativa, chamada olho-por-olho, é mais eficaz em aliciar cooperação do que a maioria das outras estratégias*”, ou seja, é mais eficaz fazer exactamente o que o outro faz nos movimentos seguintes (Wisman, 2000).

Ao longo dos anos, podem ser apontados benefícios a este Dilema do Prisioneiro: permitiu comprovar teorias sobre a forma de começar e manter a cooperação; permitiu aos profissionais dos jogos de computador desenvolver melhores estratégias de jogar este dilema que, por sua vez, permitiram analisar melhor a estratégia olho-por-olho de Axelrod (1984; 2000).

Para além das justificações dos participantes face a dilemas sociais propostos, a cooperação, também, pode ser avaliada através de entrevistas, dinâmicas de grupos e até observação. Contudo, uma das formas de mensuração mais utilizada passa pela aplicação da metodologia dos incidentes críticos em entrevista. Assim, num estudo realizado por Sonnentag e Lange (2002), construíram-se cinco cenários de cooperação e para cada um destes cenários, era pedido aos participantes para dar soluções (a instrução era “o que poderia fazer numa situação dessas?”).

Um outro instrumento de mensuração de cooperação passa por criar situações reais, como por exemplo, colocar duas pessoas numa mesma equipa, com um objectivo comum, que consistia em fazer o maior número possível de lances livres de basquetebol (Tauer e Harackiewicz, 2004).

Para além das formas referidas anteriormente, no âmbito da temática da cooperação, podem-se encontrar diferentes instrumentos de mensuração (especificamente, questionários), sendo de destacar três modelos: Modelo de Comportamentos de Cidadania Organizacional de Smith, Organ e Near (1983); Modelo de Comportamentos Prosociais de Carlo e Randall (2002); Modelo de Cooperação Desportiva de Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro e Toro (2006).

É importante referir que alguns dos modelos de mensuração da cooperação baseiam-se em três estratégias – cooperação incondicional, cooperação condicional e não cooperação

incondicional (Klapwijk e Van Lange, 2009). Na cooperação incondicional, os indivíduos cooperam independentemente da situação. Na cooperação condicionada, os indivíduos só cooperam no caso dos outros terem cooperado previamente. Na não cooperação incondicional, os indivíduos não cooperam, independentemente da situação (Kiyonary & Barclay, 2008).

Assim, um dos modelos que procura medir a cooperação organizacional, enquanto sub-escala, é o modelo desenvolvido por Smith, Organ e Near (1983). Este modelo, traduzido em inglês, por *Organizational Citizenship Behavior*, especifica que “cada fábrica, escritório ou gabinete depende diariamente uma infinidade de actos de cooperação, apoio, sugestões, gestos de boa vontade, altruísmo e outras instâncias do que poderíamos chamar de comportamentos de cidadania” (Smith, Organ e Near, 1983, p. 653).

De acordo com Smith, Organ e Near (1983), existe alguma conexão entre cooperação e comportamentos de cidadania, na medida em que estes comportamentos compreendem uma dimensão individual e uma dimensão do funcionamento dos grupos (Roethlisberger and Dickson, 1964, cit. por, Smith, Organ e Near, 1983) e inclui gestos pró-sociais espontâneos às necessidades dos outros (Smith, Organ e Near, 1983).

Assim, este modelo pressupõe que existem duas categorias factoriais que são determinantes dos comportamentos de cidadania (Smith, Organ e Near, 1983): o altruísmo (comportamentos de ajuda a pessoas específicas) e a obediência geral (comportamentos mais impessoais), sendo que a cooperação faz parte da dimensão do altruísmo (Smith, Organ e Near, 1983). Estas dimensões podem ser aferidas através de um questionário, denominado *Organizational Citizenship Behavior Questionnaire*, com uma frequência que varia entre “nunca” e “sempre” (Smith, Organ e Near, 1983).

Outro modelo teórico que permite analisar comportamentos pró-sociais é o modelo de comportamentos pró-sociais de Carlo e Randall (2002). Para avaliar estes comportamentos existe um instrumento, traduzido em inglês, como *Prosocial Tendencies Measure* (PTM), que compreende 23 itens divididos em 6 sub-escalas: público, anónimo (ajudar sem conhecimento de quem estão a ajudar), triste, emocional (orientação para ajudar os outros em circunstâncias de apelo emocional), complacência (ajudar os outros como resposta a uma solicitação verbal

ou não), altruísmo (comportamentos voluntários de ajuda a outros e preocupação com as necessidades e bem-estar dos outros) (Carlo e Randall, 2002).

Por último, um dos modelos relevantes ao nível da cooperação é o modelo de cooperação desportiva que “*explica parte das interações e da dinâmica interna de uma equipa desportiva*” (Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro e Toro, 2006, p.425) que, como o próprio nome indica, é utilizado em contexto desportivo.

É importante salientar que este modelo pressupõe que existem dois factores e cinco sub-escalas que avaliam a cooperação em contexto desportivo: factor disposicional (“*tendência pessoal para cooperar ou competir*”), com as sub-escalas cooperação condicionada e cooperação incondicionada; factor situacional (“*estímulos ambientais para cooperar ou competir*”) com as sub-escalas cooperação fora do campo, cooperação com os companheiros e cooperação com o treinador (Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro e Toro, 2006). Estas dimensões podem ser aferidas através de um questionário, denominado *Cuestionario de Cooperación Deportiva* (CCD), constituído por 15 itens, com uma frequência que varia entre “muito” e “nada” (Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro e Toro, 2006) (Anexo 1).

2.6. Relação entre cooperação e género

Independentemente da sua definição, de acordo Carron e Hausenblas (1998), a cooperação pode estar, mais ou menos, relacionada com outros conceitos/variáveis, como por exemplo, competição, interdependência da tarefa, complexidade da tarefa e tamanho do grupo. Contudo, é a relação entre cooperação e género sexual que vai ser aprofundada no presente trabalho, tendo em conta os estudos desenvolvidos por Busch (1995), Baumeister e Sommer (1997), Anthony e Horne (2003), Simpson (2003), Vugt, De Cremer e Janssen (2007) e Charness e Rustichini (2009).

Apesar do contexto utilizado ser um contexto académico, já que a amostra utilizada são estudantes universitários, Busch (1995) vem demonstrar que as mulheres cooperam mais do que os homens em trabalhos desenvolvidos em computadores e a explicação para estes resultados prende-se com o facto de as mulheres desenvolverem relações sociais mais fortes

(Busch, 1995) e, por sua vez, existirem mais interações entre as mulheres (Lee, 1993, cit. por Busch, 1995).

Outras investigações também sugerem que em dilemas sociais, as mulheres cooperam mais do que os homens, ou seja, quando existe uma tensão entre interesses individuais e bem-estar do grupo como um todo, existe uma maior probabilidade das mulheres fazerem escolhas que contribuem para o bem-estar do grupo (Anthony e Horne, 2003). Contudo, outros estudos demonstram que as mulheres contribuem menos nos dilemas sociais (Brown-Kruse e Hummels, 1993; Sell, Griffith e Wilson, 1993; Sell e Wilson, 1991, cit. por, Anthony e Horne, 2003). Por oposição às investigações apresentadas anteriormente, Simpson (2003) e Charness e Rustichini (2009) demonstraram que o género sexual não tem qualquer efeito na cooperação em dilemas sociais.

Contrariamente a estes estudos, de acordo com Vugt, De Cremer e Janssen (2007), os homens cooperam mais sob condições de ameaças intergrupais do que quando não há ameaça, enquanto que nas mulheres não se verificou nenhuma diferença ao nível da cooperação. O facto de os homens cooperarem mais pode estar relacionado com o processo de evolução das adaptações intergrupais e com a longa história de conflitos intergrupais dos homens (Vugt, De Cremer e Janssen, 2007).

Já Baumeister e Sommer (1997), não falam explicitamente de cooperação, mas sim de *helpfulness*, traduzido por comportamentos de ajuda. De acordo com estes autores, são os homens que ajudam mais do que as mulheres e, geralmente, fazem isto quando têm outros a assistir (Baumeister e Sommer, 1997). Contrariamente a este resultado, Baumeister e Sommer (1997) falam de outros estudos realizados em contextos domésticos, cujos resultados demonstram que são as mulheres que ajudam mais, uma vez que desempenham mais tarefas (como trabalhos domésticos ou cuidar de crianças e idosos). Estes resultados vão ao encontro do trabalho desenvolvido por Charness e Rustichini (2009), que defende que os homens são menos cooperativos em casa do que fora de casa, enquanto que as mulheres são mais cooperativas em casa do que fora.

Como se verificou, os estudos anteriores apresentam resultados contraditórios, não existindo assim um consenso. Por um lado, temos estudos que demonstram que as mulheres cooperam mais do que os homens, por outro, temos estudos que defendem que são os homens

que cooperam mais e, por outro lado ainda, temos estudos que afirmam que o género não afecta a cooperação (Anthony e Horne, 2003). São estes resultados divergentes que levam autores como Ledyard (1995) a concluir que a questão do género sexual afectar a cooperação trata-se de uma questão em aberto (Simpson, 2003).

Desta forma, o objectivo do presente trabalho consiste em adaptar e validar o *Cuestionario de Cooperación Deportiva – CCD* de Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro e Toro (2006) para a população portuguesa e para o contexto organizacional, tendo em conta a importância do conceito de cooperação nas equipas organizacionais, a ausência de estudos relativos a este constructo no contexto organizacional e a necessidade de ter instrumentos válidos e fiáveis para a avaliação deste mesmo constructo.

III – MÉTODO

3.1. Participantes

A amostra total deste estudo é constituída por 684 participantes, de ambos os sexos. O presente estudo utilizou um conjunto de três amostras de Dissertações de Mestrado já defendidas e duas amostras de Dissertações ainda em desenvolvimento, cujos números de participantes encontram-se na Tabela 1 (Anexo A).

Dissertação de Mestrado	Frequência
Dissertação1	266
Dissertação2	100
Dissertação3	123
Dissertação4	62
Dissertação5	133

Tabela 1: Frequência das cinco amostras

A amostra é constituída por 379 sujeitos do sexo masculino (com uma percentagem de 55,4%) e 301 sujeitos do sexo feminino (com uma percentagem de 44,0%), sendo que há quatro *missing values*, ou seja, há quatro participantes que não indicaram a sua idade (Figura 4) (Anexo A).

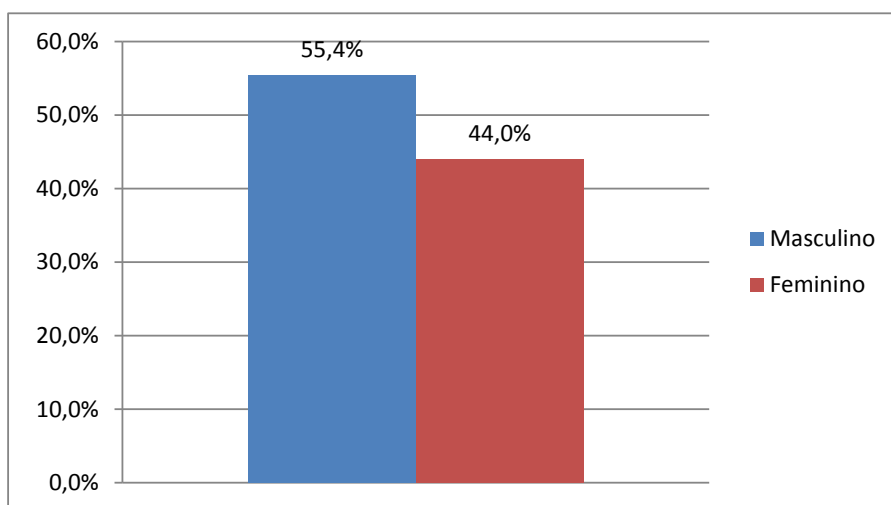


Figura 2: Género masculino e feminino

Apresentam idades compreendidas entre os 17 e os 67 anos, com uma média de 34,4978 e um desvio-padrão de 9,29857 (Tabela 2) (Anexo A).

	Média	Mediana	Desvio-Padrão
Idade	34,4978	34,0000	9,29857

Tabela 2: Faixas etárias

Analisando a idade em classes e como se pode ver no gráfico apresentado em baixo (Figura 5) (Anexo A), verifica-se que a maioria pertence à faixa etária correspondente ao intervalo entre 26 e 35 anos (apresentando um número total de 260 sujeitos), havendo uma minoria de sujeitos pertencentes ao intervalo, menos de 17 anos (com um número total de 6 sujeitos).

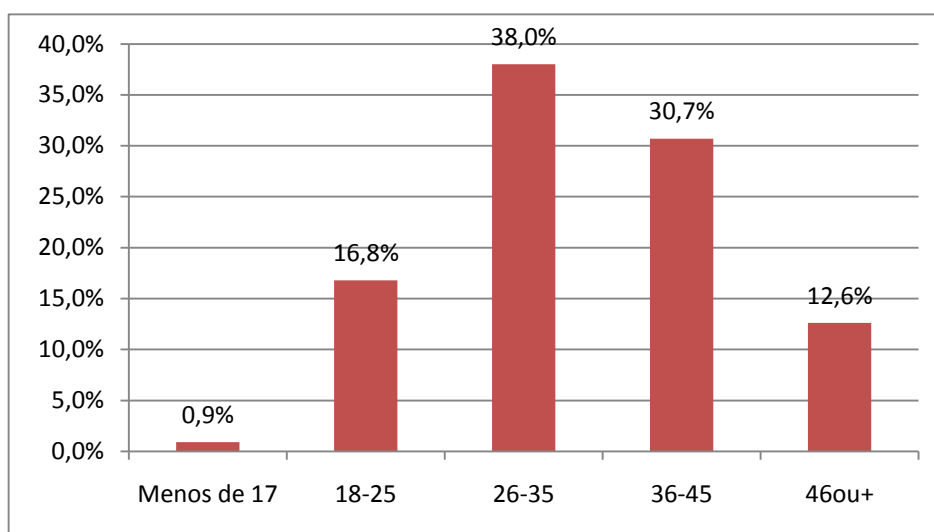


Figura 3: Faixas etárias

O critério de inclusão da amostra foi os participantes trabalharem num contexto organizacional e em equipa. Uma característica fundamental que os participantes tinham de ter em comum para participar neste estudo, já que a adaptação do questionário é para contexto organizacional.

Desta forma, 266 sujeitos são provenientes de uma organização da indústria automóvel, onde existe uma distinção entre *workers*, que trabalham directamente na elaboração do veículo automóvel e *staff's*, que tratam da logística e da parte administrativa e, cujos cargos variam entre directores, chefes de divisão, *team leaders*, administrativos, operários fabris e outros tipos de cargos. Outros 100 indivíduos são gestores de cinco delegações diferentes, sendo que cada uma das delegações é constituída por 20 gestores. Os outros 123 indivíduos são colaboradores de uma organização, cuja área de actividade corresponde à prestação de serviços de apoio social, cultural e económico. Já 62 participantes são estudantes de diferentes universidades portuguesas (ISCTE, Universidade Nova de Lisboa, Universidade Católica de Lisboa, ISCAL, Escola Profissional de Idanha-a-Nova e Escola Profissional de Ourém). Por último, os restantes 133 sujeitos são provenientes de organizações de vários sectores de actividade, nomeadamente: actividades financeiras, bancos e seguros; actividades imobiliárias, alugueres; administração pública, defesa e segurança social; agricultura, pesca e indústria extractiva; indústria transformadora; outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais; saúde; serviços às empresas; transporte, armazenagem e comunicações.

O tipo de amostra é não probabilística, uma vez que a selecção dos elementos da população da amostra depende do investigador e considerando que foram utilizadas amostras de outras Dissertações de Mestrado, não existe hipótese de que um elemento qualquer da população faça parte da amostra (Mattar, 1996) e é uma amostragem não probabilística por conveniência, já que o investigador selecciona as Dissertações que utilizaram o mesmo questionário e em contexto organizacional (Mattar, 1996).

3.2. Instrumento

O instrumento utilizado neste estudo foi uma adaptação para o contexto organizacional do questionário original denominado, *Cuestionario de Cooperación Deportiva – CCD* de Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro e Toro (2006), construído a partir de temáticas relacionadas com a cooperação e competição interpessoal (Almeida, Garcia-mas, Lameiras, Olmedilla, Ortega e Martins, *No Prelo*) e com o objectivo de avaliar a cooperação em contexto desportivo (Anexo B).

Este questionário na sua versão original é constituído por 15 itens que se divide em cinco sub-escalas, sendo duas disposicionais – “*tendência pessoal para cooperar ou competir*” (Cooperação condicionada – “*as pessoas compreendem que ao despende esforço físico, técnico e tático podem alcançar alguns objectivos*” – itens 1, 4, 8 e 12 e Cooperação incondicionada – “*tendência global a cooperar em todas as situações, independente da situação desportiva concreta*” – itens 2, 11, 14 e 15) e três situacionais – “*estímulos ambientais para cooperar ou competir*” (Cooperação com o treinador – itens 5, 7 e 9, Cooperação com os companheiros de equipa – itens 6 e 13 e Cooperação fora do campo – itens 10 e 3). Os itens são avaliados por uma escala de tipo Likert, que alterna de 1 a 5 (“Muito”, “Bastante”, “Algo”, “Pouco”, “Nada”) e onde cada participante tem de assinalar o seu grau de concordância (Garcia-mas et al., 2006, p. 429-430) (Anexo B).

Foi realizada uma adaptação portuguesa do *Cuestionario de Cooperación Desportiva* – CCD, denominando-se Questionário de Cooperação Desportiva – versão portuguesa (QCD) que se encontra actualmente em fase de Publicação por Almeida, Garcia-Mas, Lameiras, Olmedilla, Ortega e Martins. Esta adaptação passou por duas fases. Numa primeira fase, realizou-se uma tradução do questionário para a língua portuguesa por dois especialistas bilingues, seguida de uma apreciação de um júri composto por psicólogos, treinadores e tradutores, com o objectivo de chegar a uma versão consensual. Numa segunda fase, realizaram-se inúmeras entrevistas a treinadores e atletas de diferentes desportos e com idades diferentes para aferir a compreensibilidade e uniformidade contextual do instrumento.

Aquando da adaptação à população portuguesa do questionário, verificou-se que os 15 itens constituintes do questionário se dividiam, apenas, em três sub-escalas, sendo duas disposicionais - Cooperação condicionada (itens 4, 8 e 12), Cooperação incondicionada (itens 1, 2, 3, 6, 11, 13, 14 e 15) - e uma situacional - Cooperação com o treinador (itens 5, 7 e 9).

Esta versão portuguesa foi utilizada em diferentes Dissertações de Mestrado, com aplicação em contexto organizacional, apesar desta versão se aplicar ao contexto desportivo. Nesse sentido, a linguagem utilizada nos 15 itens foi ajustada ao contexto das organizações, como por exemplo, alterou-se “treinador” para “chefia”, modificou-se “companheiros de jogo” por “colegas de trabalho” e “treino” por “tarefa desempenhada”. No que diz respeito às sub-escalas, é importante referir que, as de carácter Disposicional ficaram com a mesma

terminologia, mas as de carácter situacional, passaram a denominar-se Cooperação com o supervisor, Cooperação com os companheiros de trabalho e Cooperação fora do local de trabalho.

É importante referir que, de acordo com a literatura, a versão original do questionário, apresenta boas qualidades psicométricas, com um Alpha de Cronbach de 0,795 para todo o questionário (Garcia-mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, Quinteiro e Toro,2006). A versão do questionário para contexto desportivo apresenta, igualmente, boas qualidades psicométricas. Deste modo, ao nível da consistência interna, o Alpha de Cronbach apresentado para o questionário completo é de 0,813. Quanto às sub-escalas referidas anteriormente, estas apresentam uma boa consistência interna, já que possuem coeficientes iguais ou acima de 0,7 (Almeida, Garcia-Mas, Lameiras, Olmedilla, Ortega e Martins, *No Prelo*).

3.3. Procedimento

Não houve necessidade de aplicar o instrumento, na medida em que foram aproveitadas as aplicações de Dissertações de Mestrado realizadas por antigas alunas do curso de Mestrado Integrado em Psicologia Organizacional do ano curricular 2008/2009 e aplicações de duas alunas do mesmo curso do ano 2009/2010. Assim, foi feita uma base de dados global com os dados recolhidos das Dissertações anteriores.

Contudo, é importante referir os passos tomados nestes trabalhos anteriores para compreender algumas questões. Uma vez que o Questionário de Cooperação Desportiva está, apenas, adaptado para a população portuguesa e para contexto desportivo, houve a necessidade de adaptar para a população portuguesa e contexto organizacional. Desta forma, passou a designar-se este questionário por Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional.

Assim, inicialmente, num dos estudos, foi realizada uma adaptação linguística da terminologia das sub-escalas para contexto organizacional (por exemplo, alteraram-se as sub-escalas de carácter situacional para Cooperação com o supervisor, Cooperação com os Companheiros de trabalho e Cooperação fora do local de trabalho) por um especialista da área da Psicologia do Desporto e da Performance, pelo estagiário e pelo Director da área dos

Recursos Humanos da organização onde foi aplicado o questionário. Posteriormente, houve a necessidade de obter autorização para aplicação dos questionários e, numa reunião marcada previamente com a organização, foi explicado o objectivo do estudo e respectivo instrumento de mensuração. Após obtenção da autorização por parte da organização, foi pedido o número de trabalhadores por departamento e secção, para dividir o número de questionários. Os questionários foram entregues pessoalmente aos participantes fora do seu local de trabalho, durante as suas pausas, com o prazo de uma semana de entrega. Como instrução, terá sido dito o objectivo do estudo e que a confidencialidade seria totalmente assegurada, sendo que os resultados apenas seriam divulgados para fins de investigação académica.

Num outro estudo, a aplicação dos questionários realizou-se num Encontro Anual de Gestores, sendo que este modo de aplicação foi discutido numa reunião prévia com os responsáveis das equipas e procurou-se garantir o anonimato dos questionários.

Numa outra Dissertação, a recolha decorreu durante três dias, previamente estipulados, com os membros que se encontravam naquele momento na organização, sendo explicado o objectivo do estudo. Neste estudo, foi ainda referido que a participação seria totalmente voluntária e a confidencialidade e o anonimato seriam totalmente assegurados. Foi realçado, ainda que no final deste estudo, existiria uma apresentação dos resultados à organização.

Num outro estudo, os questionários foram aplicados num jogo de gestão. A aplicação realizou-se no 1º e no 2º dia de jogo. O momento da sua aplicação teve por base a dinâmica de provas do jogo e as dinâmicas internas das próprias equipas que se criaram através dos desafios.

Por último, num dos estudos a aplicação dos questionários realizou-se através da internet. Para isso, foi enviado um e-mail a uma lista de contactos electrónicos pessoal, cujo corpo de texto englobava uma apresentação da pessoa e do seu curso, bem como da temática da investigação. De seguida, era divulgado a hiperligação onde se encontrava o questionário para futuro preenchimento. Ainda no corpo de texto do e-mail estavam algumas instruções, como um endereço electrónico para esclarecimento de dúvidas, o requisito de preenchimento do questionário (as pessoas teriam de pertencer a uma equipa de trabalho) e era ainda pedido para divulgar este e-mail por outras pessoas.

De modo a proceder à adaptação e validação para a população portuguesa e para o contexto organizacional do *Cuestionario de Cooperación Deportiva – CCD* de García-Mas et al. (2006) – no tratamento estatístico seguimos passos idênticos dados pelos autores originais da escala. Assim, para testar as propriedades psicométricas deste questionário, várias etapas tiveram de ser percorridas. Numa primeira etapa, foram analisados os dados quanto à validade de constructo, recorrendo-se à análise factorial Exploratória. A segunda etapa passou pela fidelidade, sendo que uma das formas para avaliá-la é observar a consistência interna, através do Alpha de Cronbach (como teste de resposta típica, o α de comparação é de 0,7). A última etapa passou pela análise da sensibilidade e, para isso, foram utilizados os coeficientes de assimetria e achatamento, assim como o teste Kolmogorov-Smirnov (K-S) com correcção de Lilliefors.

O equipamento utilizado para o tratamento estatístico dos dados foi o *software* SPSS (v.15; SPSS Inc, Chicago, IL).

IV - RESULTADOS

4.1. Análise factorial

Este trabalho teve como objectivo contribuir para o estudo de adaptação e validação para a população portuguesa e para o contexto organizacional do *Cuestionario de Cooperación Deportiva* – CCD (22) de Garcia-mas et al. (2006). Assim, torna-se fundamental fazer uma primeira análise dos dados obtidos através dos conceitos base da psicometria, ou seja, analisar os dados relativamente à validade, fidelidade e sensibilidade. No entanto, não foi possível realizar a validade relativa a critério, nem outras das qualidades psicométricas, as normas, uma vez que os pressupostos básicos para a sua realização não foram obtidos.

A validade é a qualidade em avaliar aquilo que se propõe avaliar. Existem três tipos: validade de conteúdo, validade de constructo e validade de critério (Cronbach e Meehl, 1955). A validade de conteúdo está relacionada com o grau em que a amostra de itens do teste é representativa do atributo que se pretende avaliar (Cronbach e Meehl, 1955). A validade relativa ao critério estabelece uma relação estatística entre o teste e um critério (Cronbach e Meehl, 1955). Apenas a validade de constructo será analisada no âmbito deste estudo.

Desta feita, primeiramente analisaram-se os dados com vista à verificação da validade de constructo, isto é, pretendeu-se verificar a capacidade do teste avaliar com exactidão o atributo que pretende medir (Bryman & Cramer, 1992), sendo que existem diversas formas de avaliar este tipo de validade: comparação entre grupos extremos/significativos, análise dos itens, correlação com outros testes e análise factorial. Neste estudo, interessa-nos uma das formas de avaliar este tipo de validade: a análise factorial exploratória, uma técnica de análise exploratória de dados, cujo objectivo é explicar a correlação entre as variáveis, agrupando para isso os itens em quantas variáveis/factores, quanto necessário para descrever os dados obtidos (Maroco, 2007; Pestana e Gageiro, 2008).

Para verificar se podemos avançar com a análise factorial, existem dois procedimentos fundamentais: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Teste de Esfericidade de Bartlett. Tal como Pestana e Gageiro (2008, p. 492) afirmam “o KMO e o teste de Bartlett são dois

procedimentos estatísticos que permitem aferir a qualidade das correlações entre as variáveis de forma a prosseguir com a análise factorial”.

Assim, para saber se os dados estão agregados entre si, utilizou-se a “medida da adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin” (KMO) proposta por Kaiser (1970) e Kaiser & Rice (1974) (Maroco, 2007). Referenciado na literatura como uma medida de homogeneidade das variáveis (Maroco, 2007), o KMO é “*uma estatística que varia entre zero e um e compara as correlações de ordem zero com as correlações parciais observadas entre as variáveis*” (Pestana e Gageiro, 2008, p. 493). Os valores do KMO podem ser adjectivados da seguinte forma: 1 - 0,9 (“Muito boa” ou “Excelente”); 0,8 - 0,9 (“Boa”); 0,7 - 0,8 (“Média”); 0,6 - 0,7 (“Razoável” ou “Medíocre”); 0,5 – 0,6 (“Má” ou “Mau mas ainda aceitável”); < 0,5 (“Inaceitável”) (Pestana e Gageiro, 2008; Maroco, 2007).

		Frequência
Medida de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0,861
Teste de Esfericidade de Bartlett	Proximidade ao Qui-quadrado	2564,801
	GI	105
	Sig.	0,000

Tabela 3: Teste do Kaiser-Meyer-Olkin e Teste de Esfericidade de Bartlett

Como se pode ver na tabela 3 (Anexo C), de acordo com o valor obtido do KMO, admitimos que podemos avançar com a análise factorial ($KMO = 0,861 > 0,5$), já que o valor é superior a 0,5 (valor mínimo de comparação). Assim, este valor pode ser adjectivado como “bom”, encontrandose no intervalo 0,8 a 0,9 (Maroco, 2007; Pestana e Gageiro, 2008).

Outro procedimento estatístico a utilizar é o teste de Esfericidade de Bartlett que tem como objectivo verificar se os resultados podem ou não ser extrapolados (Pestana e Gageiro, 2008). De acordo com a tabela 3 (Anexo C), admitimos que podemos fazer extrapolações dos resultados e continuar com a análise factorial, uma vez que o valor de significância é inferior ao alpha de 0,05 ($sig = 0,000 < 0,05$).

Deste modo, o passo seguinte passa pela realização da Matriz Anti-Imagem. Esta “*é uma medida da adequação amostral de cada variável para uso da análise factorial (...) e contém na diagonal principal as medidas de adequação amostral para cada variável*” (Pestana & Gageiro, 2008, p. 503) e permite ver quais os itens (inferiores a 0,5) que podem dar problemas. Segundo esta matriz, verificou-se que todos os itens são superiores a 0,5, logo não existem itens que poderão dar problemas (Anexo C).

Quanto ao número de factores essenciais para descrever os dados, salientam-se dois procedimentos estatísticos: Total de Variância Explicada e o Scree Plot.

O Total de Variância Explicada (ou critério de Kaiser) determina o número de factores a reter (Maroco, 2007). Após sua realização, verifica-se que existem três componentes com valor de *Eigenvalue* superior a 1 e, assim, segundo o critério de Kaiser, admite-se que o questionário avalia com significância três factores com uma variância de 50,704% (Anexo C).

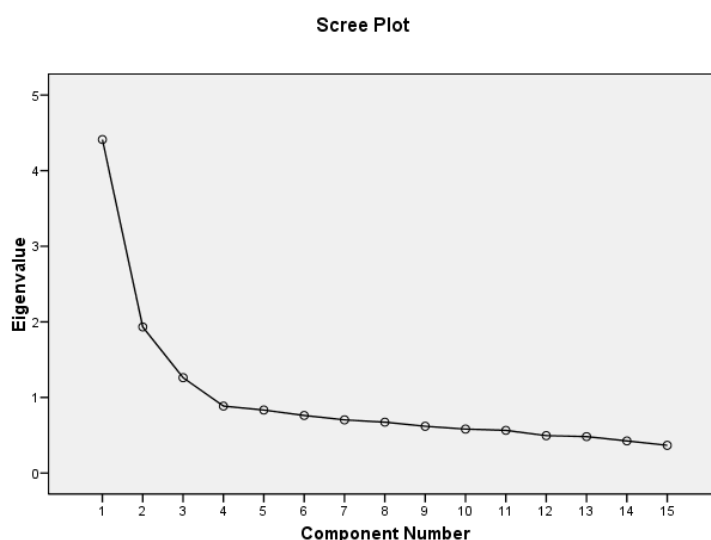


Figura 4: Scree Plot

Além do Total de Variância Explicada, existe um outro procedimento estatístico importante, o Scree Plot, uma técnica igualmente utilizada para verificar qual o número apropriado de componentes a reter. Este número corresponde à maior inclinação da recta e, consequentemente, ao maior afastamento entre os valores (Pestana e Gageiro, 2008). De acordo com a Figura 6 (Anexo C), verificámos que os itens podem ser agrupados em três componentes, corroborando a retenção de três factores segundo o Total de Variância

Explicada. No gráfico, o corte mais visível ocorre no item 1 e o outro grande corte no item 4, logo o gráfico divide-se em três factores.

A análise da Matriz de Componentes após Rotação ou a Matriz Rodada de Componentes permite dar significado aos factores, mas é indispensável encontrar um número de factores que trate a realidade da maneira mais simples possível (Pestana e Gageiro, 2008).

Item	Componentes		
	1	2	3
C5	0,778*	0,207	
C13	0,679		0,285
C6	0,678		
C2	0,657		
C14	0,640		0,301
C15	0,638		
C3	0,589		0,206
C7	0,585	0,461	-0,210
C1	0,512		
C8		0,775	0,236
C4		0,755	
C11		0,616	0,290
C12		0,201	0,711
C10	0,247		0,694
C9	0,310		0,588

*ponto de cut-off= 0.5

Tabela 4: Matriz rodada de componentes

Observando os resultados, apresentados na tabela 4 (Anexo C), verificámos que os 15 itens foram agrupados em três factores. O factor 1 agrupou os itens 1, 2, 3, 5, 6, 7, 13, 14 e 15 (no total 9 itens). O factor 2 integrou os itens 4, 8 e 11 (no total 3 itens). E o factor 3 englobou os itens 9, 10 e 12 (no total 3 itens). Nesta matriz, verificou-se que os itens 7, 8, 9, 10, 11, 13 e 14 não são puros, encontrando-se repetidos em duas componentes e escolheram-se os itens para cada factor consoante o peso factorial.

Dado que os itens que constituem cada factor não vão ao encontro da literatura, ou seja, não vão ao encontro da validação para contexto desportivo do mesmo questionário (Almeida, Garcia-marques, Lameidas, Olmedilla, Ortega e Martins, *No Prelo*), realizou-se uma análise semântica dos itens, de forma a verificar a possível nomenclatura de cada factor, sendo necessário tomar uma decisão, independentemente das estatísticas obtidas.

Assim, no primeiro factor verificou-se um maior número de itens correspondentes à Cooperação incondicionada, onde os sujeitos cooperam independentemente das circunstâncias (por exemplo, item 13, “*Eu colaboro com os meus colegas, mesmo que estes tenham competências mais desenvolvidas do que eu*”) O segundo factor faz referência à Cooperação condicionada, isto é, os indivíduos cooperam dependendo de certas circunstâncias (por exemplo, item 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*”). Por último, o terceiro factor faz referência à Cooperação com a chefia e com os colegas, ou seja, diz respeito à cooperação com chefia e os colegas para alcançar determinados objectivos (por exemplo, item 12, “*A minha cooperação com os meus colegas e a minha Chefia depende da colaboração que eles me dão a mim*”).

4.2. Fidelidade

Outro conceito base da psicometria importante para analisar os dados obtidos é a fidelidade, isto é, a qualidade em garantir com um determinado grau de confiança, a exactidão da medida efectuada (Bryman & Cramer, 1992). Existem três tipos de fidelidade: estabilidade temporal, equivalência das formas e consistência interna.

Neste estudo, interessa-nos uma das formas de avaliar a fidelidade: observar a consistência interna, definida como “a proporção da variabilidade nas respostas que resulta de diferenças nos inquiridos, isto é, as respostas diferem não porque o inquirido seja confuso e leve a diferentes interpretações, mas porque os inquiridos têm diversas opiniões” (Pestana e Gageiro, 2008, p. 527). Para verificar esta consistência interna, uma das medidas mais utilizadas é o Alpha de Cronbach (α_{Cronbach}) (Nunnally, 1978), tendo em conta como teste de resposta típica, um α de comparação de 0,7 (Hill & Hill, 2002). O Alpha de Cronbach define-se como “a correlação que se espera obter entre a escala usada e outras escalas hipotéticas do mesmo universo, com igual número de itens, que meçam a mesma característica” (Pestana e Gageiro, 2008, p. 527).

De acordo com Pestana e Gageiro (2008), a consistência interna pode variar entre 0 e 1 e caracteriza-se como: alpha superior a 0,9 (“Muito boa”); alpha entre 0,8 e 0,9 (“Boa”); alpha entre 0,7 e 0,8 (“Razoável”); alpha entre 0,6 e 0,7 (“Fraca”); alpha < 0,6 (“Inadmissível”).

Factor	Alfa de Cronbach
Geral	0,795
Cooperação incondicionada	0,830
Cooperação condicionada	0,627
Cooperação com a chefia e com os colegas	0,544

Tabela 5: Índices de Fidelidade

Ao analisar a tabela anterior (Tabela 5) (Anexo D), verificámos que o questionário apresenta um Alpha superior ao valor considerado aceitável ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,795 > 0,7$), o que significa que este questionário tem uma razoável consistência interna. O primeiro factor tem um $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,830 > 0,7$, logo apresenta uma boa consistência interna, contrariamente aos factores 2 e 3. No factor 2, verifica-se um $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,627 < 0,7$, apresentando uma fraca consistência interna. E o factor 3, apresenta um $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,544 < 0,7$, verificando-se uma consistência interna inadmissível (Pestana e Gageiro, 2008).

Desta forma, procurou-se verificar se o Alpha de Cronbach destes factores aumentava se retirássemos itens dos mesmos. Ao analisar o output relativo à eliminação de itens do questionário (Anexo D), verificou-se que no questionário de 15 itens, se retirarmos o item 11 e item 12, o Alpha aumenta ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,796$ e $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,798$, respectivamente), mas não de forma significativa. No primeiro factor, se retirarmos o item 1, o Alpha também aumenta ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,834$), não se tratando de uma subida significativa. Já no segundo factor, não se justifica retirar nenhum item, porque o valor do Alpha não aumenta. E, por último, no terceiro factor, se for retirado o item 12, o Alpha aumenta ($\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,547$). Ainda considerando este output (Anexo D), é importante referir que no segundo factor, se eliminarmos o item 8, o Alpha passa de fraco para inadmissível, pelo que se conclui que a consistência interna depende muito deste item e, por isso, não se deve eliminá-lo.

Contudo, de forma geral, não se justifica retirar nenhum item do questionário, uma vez que as diferenças nos Alphas de Cronbach não são significativas, isto é, ao serem retirados itens do respectivo questionário o valor do Alpha não aumenta nem diminui de forma significativa, tanto para o questionário geral como para cada um dos três factores.

4.3. Sensibilidade

A sensibilidade corresponde à capacidade que o teste tem em discriminar os sujeitos segundo o factor que está a ser avaliado. Para determinar a sensibilidade, existem várias fontes: cálculo do coeficiente de assimetria e achatamento e o teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), com correcção de Lilliefors. No presente estudo, foram calculadas estas fontes.

Os coeficientes de assimetria e achatamento permitem descrever a forma da distribuição dos elementos da população amostrados em torno da média (Maroco, 2007). Podem ser calculados através da divisão do valor da assimetria e achatamento pelo valor do erro-padrão. Para o instrumento ser considerado “sensível” e apresentar uma curva normal simétrica e mesocúrtica, os valores dos coeficientes (assimetria e achatamento) devem estar dentro do intervalo, [-1,96; 1,96[.

Para calcular os coeficientes de assimetria e de achatamento, é necessário recorrer aos valores da estatística descritiva por factor (Tabela 6) (Anexo E).

	Cooperação incondicionada	Cooperação condicionada	Cooperação com a chefia e com os colegas
N	677	679	677
Média	16,4682	7,9205	8,0724
Mediana	16,0000	8,0000	8,0000
Desvio-padrão	5,03223	2,59274	2,40545
Simetria	1,527	0,186	0,245
Erro de Simetria	0,094	0,094	0,094
Curtose	4,276	-0,408	0,055
Erro de Curtose	0,188	0,187	0,188
Mínimo	9,00	3,00	3,00
Máximo	43,00	15,00	15,00

Tabela 6: Estatísticas descritivas por factor

Tendo em conta a estatística descritiva (Tabela 6), realizaram-se os cálculos para obter os coeficientes de assimetria e de achatamento (Tabela 7) (Anexo E).

	Cooperação incondicionada	Cooperação condicionada	Cooperação com chefia e colegas
Coefficiente de Assimetria	16,244	1,978	2,606
Coefficiente de Achatamento	22,744	-2,181	0,292

Tabela 7: Coeficientes de assimetria e de achatamento

Segundo a tabela apresentada (Tabela 7) (Anexo E) e respectivos histogramas (Anexo 5) (Anexo E), podemos verificar que, à excepção do coeficiente de achatamento do factor Cooperação com chefia e colegas, nenhum dos resultados se situa dentro do intervalo $[-1,96; 1,96]$.

Assim, no factor Cooperação incondicionada, o coeficiente de assimetria é 16,244 e o de achatamento é 22,744 e como não se encontra dentro do intervalo acima referido, concluiu-se que a distribuição é assimétrica positiva, com alongamento predominantemente no lado direito do histograma e apresentando, também, uma distribuição leptocúrtica.

Já no factor Cooperação condicionada, o coeficiente de assimetria é 1,978 e o de achatamento é -2,181 e como não se encontra dentro do intervalo, a distribuição é, igualmente, assimétrica positiva, com alongamento do lado direito no histograma e apresenta uma distribuição platicúrtica.

Por último, no factor Cooperação com chefia e colegas, o coeficiente de assimetria é 2,606, logo não se encontra dentro do intervalo acima mencionado e a distribuição, também, é assimétrica positiva, uma vez que o alongamento tende a ocorrer no lado direito mas quanto ao achatamento, o valor é de 0,292, encontrando-se dentro do intervalo, sendo a curva mesocúrtica.

Ao fazermos uma análise geral dos resultados anteriormente descritos podemos inferir que nenhum dos factores apresenta os parâmetros de normalidade validados.

Para além dos coeficientes de assimetria e achatamento, existe uma outra forma de determinar a sensibilidade de um teste: o cálculo do Kolmogorov-Smirnov (K-S) para testar a normalidade das variáveis. Assim, ao realizar-se o teste de K-S verificou-se que os três factores não se encontravam dentro dos parâmetros da normalidade ($p = 0,000 < p = 0,05$), tal como se encontra na tabela 8, abaixo apresentada (Anexo E).

	Cooperação incondicionada	Cooperação condicionada	Cooperação com chefia e colegas
Estatística do teste	0,140	0,089	0,093
P-value bilateral	0,000*	0,000*	0,000*

* $p < 0.05$

Tabela 8: Teste Kolmogorov-Smirnov por factor

4.4. Análise Descritiva do Questionário

	Geral	Cooperação incondicionada	Cooperação condicionada	Cooperação com chefia e colegas
Média	32,481	16,468	7,9205	8,072
Desvio-Padrão	7,425	5,032	2,592	2,405

Tabela 9: Média e desvio-padrão por factor

O passo seguinte passou por realizar uma análise descritiva do questionário. Tal como se verifica na tabela 9 (Anexo F), a totalidade do questionário apresenta uma média de 32,481 e um desvio-padrão de 7,425. Deste modo, verifica-se que os valores médios mais elevados pertencem ao factor Cooperação incondicionada (16,468), sendo a Cooperação com chefia e colegas, que apresenta valores médios mais baixos (8,072). Observa-se que os factores

Cooperação condicionada e Cooperação com chefia e colegas apresentam valores baixos de desvio-padrão, o que comprova a homogeneidade da amostra para estes factores. Contrariamente a estes, o factor Cooperação incondicionada apresenta uma maior dispersão de dados, o que pressupõe uma maior heterogeneidade da amostra relativamente a este factor.

4.5. Relação entre Cooperação e Género

O objectivo neste caso é testar se existem diferenças estatisticamente significativas nas percepções de cooperação entre homens e mulheres. Para isso foi criada uma nova variável, com os dados de cooperação a nível global.

No entanto, para verificar a possibilidade de aplicar um teste paramétrico, para averiguar o objectivo referido anteriormente, foi utilizado o teste Kolmogorov-Smirnov, com correcção de Lilliefors, para testar a normalidade da variável.

	Masculino	Feminino
Estatística do teste	0,082	0,091
P-value bilateral	0,000**	0,000**

****p<0.01**

Tabela 10: Teste Kolmogorov-Smirnov por género masculino e feminino

O teste estatístico mais potente a aplicar seria o T-Student. Contudo, uma vez que não se verificou o pressuposto de normalidade, utilizando o teste de Kolmogorov-Smirnov (Tabela 10) (Anexo G), o teste mais adequado a aplicar foi o teste não paramétrico Mann-Whitney, uma alternativa ao T-student e adequado para comparar as funções de distribuição de uma variável, pelo menos ordinal, e adequado para medir em duas amostras independentes (Maroco, 2007).

É, também, essencial realizar uma análise descritiva por género, ao nível da média e do desvio-padrão (Tabela 11) (Anexo G).

	Masculino	Feminino
Média	31,6857	33,5636
Desvio-Padrão	7,89604	6,63937

Tabela 11: Média e desvio-padrão por género masculino e feminino

Deste modo, através da tabela 11 (Anexo G), observa-se que os valores médios mais altos pertencem ao género feminino (33,5636), sendo que o género masculino apresenta valores mais baixos (31,6857). Relativamente ao desvio-padrão, verifica-se que o género masculino apresenta valores mais altos, confirmando a heterogeneidade da amostra, contrariamente ao género feminino que apresenta valores mais baixos (6,63937), comprovando a homogeneidade da amostra.

Posteriormente, foi realizado o teste não paramétrico Mann-Whitney para testar o objectivo inicialmente proposto.

É importante referir, tal como se pode verificar na tabela 12 (Anexo G), abaixo apresentada, os sujeitos do sexo feminino apresentam média de ordens ($x=363,72$) ao nível da cooperação superiores à média de ordens dos indivíduos do sexo masculino ($x=312,89$) e, desta forma, o *Exact Sig*, reportado pelo SPSS, é para um teste unilateral à esquerda.

	Masculino	Feminino
Média	312,89	363,72

Tabela 12: Médias das ordens por género

Sendo $p = 0,000 < \alpha = 0,05$, verificamos na tabela 13 (Anexo G), que existem diferenças significativas entre homens e mulheres na percepção de cooperação, ou seja, as diferenças observadas foram estatisticamente significativas ($U = 46641,0000$; $p = 0,001$). Desta forma, concluiu-se que, na amostra do presente estudo, as mulheres apresentam *scores* mais elevados ao nível das percepções de cooperação do que os homens, ou seja, as mulheres cooperam mais do que os homens.

	Cooperação
Mann-Whitney U	46641,000
Z	-3,377
Asymp. Sig (2-tailed)	0,001

Tabela 13: Teste Mann-Whitney

V – DISCUSSÃO

O presente trabalho tem como objectivo dar o primeiro passo no estudo de adaptação e validação para a população portuguesa e para o contexto organizacional do *Cuestionario de Cooperación Deportiva – CCD* de García-Mas et al. (2006). Para dar este primeiro passo seriam necessários indicadores de validade, fidelidade e sensibilidade satisfatórios que permitissem a utilização deste questionário no contexto organizacional português.

De acordo com a análise estatística realizada, os resultados obtidos permitem validar a adaptação do Questionário de Cooperação Desportiva para o contexto organizacional português e permitem concluir que este questionário é um instrumento fidedigno relativamente à avaliação da cooperação organizacional, passando a denominar-se Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional.

A estatística efectuada passou pela análise das propriedades psicométricas do presente questionário. Assim, a análise factorial indica que o questionário é constituído por três dimensões - Cooperação condicionada, Cooperação incondicionada e Cooperação com a chefia e colegas. Apesar de não se confirmarem as cinco dimensões apresentadas por Garcia-mas et al. (2006), confirmaram-se três dimensões, tal como o modelo adaptado para o contexto desportivo português, proposto por Almeida et. al (*No Prelo*), com a diferença da existência de uma adaptação linguística e o último factor, no questionário de Almeida et. al (*No Prelo*), denominar-se Cooperação com o treinador.

Tendo em conta o modelo proposto por Garcia-mas et al. (2006), o presente trabalho permite concluir que existem dois grandes factores, Disposicional e Situacional, onde é possível enquadrar as três dimensões já referidas e que surgiram na análise factorial do presente trabalho. O primeiro factor, Disposicional, diz respeito à tendência pessoal para cooperar, o que significa que cada indivíduo tem a capacidade de tomar decisões e tem motivação para atingir os seus interesses e objectivos e engloba as dimensões, Cooperação incondicionada e Cooperação condicionada (por exemplo, item 1, “*se todos nos esforçarmos e nos ajudarmos uns aos outros, a equipa irá melhorar e alcançar os seus objectivos*” – Cooperação condicionada; item 11, “*esforço-me muito no desempenho do meu trabalho, mesmo que isso signifique competir com algum colega*” – Cooperação incondicionada). O

segundo factor, Situacional, diz respeito aos estímulos ambientais para cooperar, ou seja, cada indivíduo coopera tendo em conta os estímulos relevantes presentes no contexto organizacional, como a chefia ou os colegas e engloba a dimensão, Cooperação com chefia e colegas (por exemplo, item 9, “*sigo sempre as instruções da minha Chefia e acato as suas decisões, chegando a sacrificar as minhas próprias ideias*” – Cooperação com a chefia e com os colegas).

Interessa analisar com algum detalhe os resultados obtidos, ao nível da análise factorial, para alguns dos itens de cada factor, tendo em conta a versão original do questionário de Garcia-mas et al. (2006) e a versão para contexto desportivo português de Almeida et al. (*No Prelo*), de forma a compreender se existe ou não alguma semelhança dos itens em cada factor (Anexo H) e tendo em conta a literatura anteriormente revista, nomeadamente a Teoria de Cooperação e Competição de Morton Deutsch (1949), o Modelo Conceptual de Cooperação de Rabbie (1995) e o Modelo de Cooperação de Michael Argyle (1991).

Na Cooperação incondicionada, as pessoas cooperam independentemente da situação em que estão inseridas e está bem visível em alguns dos itens do questionário. Comparando as duas versões, a original e a adaptação para contexto desportivo português, com o presente trabalho, existem alguns itens semelhantes provenientes da análise factorial, logo não surgiram quaisquer dúvidas, nomeadamente o item 2 (“*Eu colaboro com os meus colegas e com a minha Chefia, sejam quais forem as circunstâncias do trabalho a desempenhar*” – um indivíduo coopera independentemente da circunstância de trabalho a desempenhar), o item 14 (“*Eu coopero no meu trabalho, mesmo que não se note, por exemplo, fazendo tarefas que são úteis para outros*” – um indivíduo coopera independentemente que se note) e o item 15 (“*Se todos cooperarmos, a equipa fica mais unida e pode render mais ou trabalhar melhor*” – não é referido qual a circunstância de cooperação, logo o indivíduo coopera independentemente da situação em que esteja inserido).

Neste item 15, está implícita a necessidade de todos cooperarem para a equipa ter um melhor desempenho. Desta forma, este item pode relacionar-se com a interdependência positiva da Teoria de Cooperação e Competição de Deutsch (1949), onde os objectivos estão ligados de tal forma que a probabilidade de uma pessoa atingir o seu objectivo está

positivamente relacionada com a probabilidade de outro alcançar o seu objectivo e, segundo Deutsch (1949; 2000), este tipo de interdependência pode surgir quando os indivíduos não conseguem cumprir as suas tarefas, a menos que dividam trabalho, logo explica o item 15 - *“Se todos cooperarmos, a equipa fica mais unida e pode render mais ou trabalhar melhor”*.

Já a Cooperação condicionada pode ser explicada pela percepção dos sujeitos de que ao cooperar podem obter benefícios para si próprios e encontra-se, também, patente em alguns itens do questionário. Assim, os itens 4 e 8 pertencem ao mesmo factor (Cooperação condicionada) no presente trabalho, na versão original e na portuguesa para contexto desportivo, logo não levantaram quaisquer dúvidas.

O item 4 (*“Quando ajudo a minha Chefia, seguindo as suas instruções e empenhando-me nas minhas tarefas, espera que ela o reconheça, dando-me feedback ou recompensando-me”* – um indivíduo coopera mas espera ser reconhecido de alguma forma, ou seja, coopera para ganhar benefícios para si próprio) pode ser explicado pelo modelo de cooperação de Argyle (1991). Segundo este modelo, as pessoas cooperam por diferentes razões, como por exemplo, cooperam para receberem incentivos implícitos e explícitos (Furnham, 2005). Assim, muitos indivíduos cooperam para serem recompensados e no presente questionário este motivo está bem patente no item 4.

O item 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”* – o indivíduo coopera, mas espera ser reconhecido por isso, ou seja, mais uma vez o indivíduo procura obter benefícios para si mesmo) vai ao encontro da premissa do Modelo Conceptual de Rabbie (1995), onde um indivíduo pode cooperar durante determinado período de tempo para obter algo em troca (Garcia-mas, 2001).

E, por último, a Cooperação com a chefia e colegas, diz respeito a todos os itens que demonstram a necessidade de cooperar com chefia e colegas (Garcia-mas et al., 2006) e sem qualquer tipo de dúvida, surge um item semelhante nas versões anteriores e no presente trabalho, o item 9 (*“Sigo sempre as instruções da minha Chefia e acato as suas decisões, chegando a sacrificar as minhas próprias ideias”* – o indivíduo coopera com a chefia).

A fidelidade foi também analisada e confirmou-se que, tendo em conta todos os itens, existe uma razoável consistência interna. Contudo, das três dimensões constituintes do questionário, duas delas, a Cooperação condicionada e a Cooperação com chefia e colegas apresentam fraca e inadmissível consistência interna, respectivamente. A explicação para esta situação pode passar pelo número reduzido que cada um destes dois factores apresenta, nomeadamente 3 itens cada um.

Provam ainda, quanto à sensibilidade, que os dados não se encontram dentro dos parâmetros da normalidade. Relativamente às normas, verificou-se que estas não eram adequadas ao tipo de teste a avaliar, esta escala encontra-se entre as provas de aptidão e de personalidade. Por último, na validade de critério, não se verificaram os pressupostos básicos para a sua concretização.

Tendo em conta a descrição dos resultados anterior, é possível afirmar-se que este questionário não é perfeito e apresenta as suas próprias limitações.

No entanto, os resultados obtidos permitiram resolver uma escassez notável na literatura, no que diz respeito a estudos na área da cooperação organizacional. Merece particular relevo o facto deste questionário se dirigir especificamente a indivíduos de contextos organizacionais, população esta que carecia, no nosso País, de instrumentos que avaliassem a cooperação. Assim, o presente trabalho contribuiu para o preenchimento desta lacuna.

Torna-se importante, também, sublinhar a importância da cooperação em contexto organizacional, nomeadamente no ambiente de trabalho e no exercício de determinadas funções e não esquecendo que a *“cooperação em contexto de trabalho é conceptualizada como a contribuição voluntária dos colaboradores para completar tarefas organizacionais com sucesso e é conceptualizada como a forma em que os colaboradores intervêm para se apoiarem mutuamente”* (Chatman e Barsade (1995); Schaubroeck et al. (1989), cit. por, Harris, James e Boonthanon (2005), p. 31). A literatura relativa à cooperação em contexto organizacional afirma que, actualmente, existe uma semelhança entre tendências de individualização e tendências de cooperação no contexto organizacional, sendo estas tendências antagónicas, pode surgir um foco de tensão nas organizações (Proença, 2000). Daí a pertinência de desenvolver instrumentos de avaliação de cooperação nestes contextos.

Ainda no presente trabalho, procurou-se verificar se existem diferenças entre homens e mulheres ao nível da cooperação. Os resultados obtidos, no presente estudo, permitiram concluir que as mulheres cooperam mais do que os homens. Tendo em conta a literatura apresentada anteriormente, é possível afirmar que os resultados estão de acordo com alguns estudos revistos. Tal como Busch (1995), as mulheres cooperam mais do que os homens, o que pode estar relacionado com o tipo de interação social existente entre as mulheres. Também Anthony e Horne (2003), relatam que as mulheres cooperam mais do que os homens, principalmente em situações de dilemas sociais, onde as mulheres procuram sempre beneficiar o grupo. No entanto, estes resultados vêm contrariar outras investigações que defendem que os homens cooperam mais do que as mulheres (Vugt, De Cremer e Janssen, 2007). Deste modo, verifica-se que não existe um consenso na literatura (Anthony e Horne, 2003) e, por isso, esta permanece uma questão em aberto: são as mulheres ou os homens que cooperam mais.

Para melhorar este tipo de investigação em trabalhos futuros apresentamos, como soluções, a realização de uma nova análise factorial do presente instrumento com o intuito de confirmar a estrutura aferida nesta investigação. Sugerimos ainda, por um lado, que este estudo seja realizado junto de amostras homogéneas, isto é, aplicado a indivíduos de uma mesma organização, de forma a poder controlar eficazmente a influência de determinadas variáveis ou, por outro lado, recorrer a um maior número de organizações, com o intuito de poder aprofundar a utilidade deste instrumento no contexto português. Seria interessante, em investigações futuras, fazer o mesmo trabalho só com homens ou só com mulheres, para verificar as diferenças ao nível da cooperação. Também, sugerimos fazer relações exploratórias com outras variáveis, como por exemplo, o tamanho das equipas organizacionais ou a idade dos participantes. Outra das sugestões para estudos futuros passa por investir mais na dimensão Cooperação com chefia e colegas que, apresenta uma consistência interna inadmissível.

É possível enunciar várias limitações a este trabalho, como por exemplo, o facto de ser o primeiro estudo realizado em Portugal com este instrumento limitando assim a comparação com outros estudos. Outra limitação prende-se com escassez de estudos na área da cooperação organizacional, dificultando a realização da parte teórica deste mesmo trabalho. Uma limitação importante relaciona-se com o número de indivíduos da amostra ser bastante grande

e ser proveniente de Dissertações de Mestrado anteriores com amostras distintas, logo não foi possível a aplicação do instrumento de forma equivalente, isto é, não foi possível juntar todos os indivíduos ao mesmo tempo e com as mesmas condições para aplicação do questionário.

5.1. Conclusões

Os dados obtidos podem ser analisados à luz de três tipos de implicações: teóricas, empíricas e aplicadas.

No que diz respeito às implicações teóricas, relacionados com o quadro teórico adoptado, é importante salientar que os resultados obtidos no presente estudo demonstram que o Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional que aqui adaptamos segundo o modelo de Garcia-mas, engloba três dimensões, Cooperação condicionada, Cooperação incondicionada e Cooperação com chefia e colegas. Contrariamente ao estudo de Garcia-mas et al. (2006) que apresenta cinco factores, já o estudo de Almeida et al. (*No Prelo*) apresenta igualmente três factores, mas um deles apresenta uma designação diferente, Cooperação com o treinador. Uma vez que os estudos realizados neste contexto são escassos, o presente trabalho veio contribuir para enriquecer a literatura no âmbito da cooperação em contexto organizacional.

As implicações empíricas ou metodológicas estão associadas aos aspectos metodológicos. No presente trabalho, constatou-se que duas das dimensões obtidas através da análise factorial realizada, apresentam uma consistência fraca a inadmissível, o que pode estar relacionado com alguma questão cultura dos próprios itens (já que foi apenas realizada uma adaptação linguística de espanhol para português e não foi realizada uma correcta análise de conteúdo). Sugeríamos, assim, uma análise item a item e verificar se é preciso eliminar algum item para que os valores da consistência interna possam subir ou verificar se existe algum item que a nível cultura não seja verdadeiramente perceptível.

A nível das implicações aplicadas, interessa compreender qual o objectivo prático do trabalho desenvolvido. Assim, o presente trabalho teve como grande objectivo validar um instrumento de cooperação para o contexto organizacional e que poderá ser utilizado em trabalhos futuros por estudantes ou investigadores e, também, poderá ser útil em trabalhos

desenvolvidos internamente nas organizações. É importante, também, que as organizações apostem na cooperação entre os colaboradores, tendo em conta que a cooperação pode constituir uma forma de completar com sucesso as tarefas organizacionais.

Concluindo, o Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional é um instrumento breve e simples para o seu preenchimento por parte dos indivíduos. Como o número de participantes (n=684), possibilitou-nos uma análise estatística confortável, concluímos ainda que os seus valores psicométricos são apropriados e estão adaptados à população portuguesa e ao contexto organizacional. Logo, os resultados obtidos parecem indicar a importância da utilidade do presente questionário em contexto organizacional e português na avaliação da cooperação, ou seja, pode ser um valioso instrumento psicométrico quer na prática organizacional quer na investigação.

VI - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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. Instituto Superior de Psicologia Aplicada
- Anthony, D. & Horne, C. (2003). Gender and cooperation: explaining loan repayment in micro-credit groups. *Social Psychology Quarterly*, 66, 3, 293-302
- Axelrod, R. (2000). On six advances in cooperation theory. *Analyse & Kritik*, 22, 130-151
- Baumeister, R. & Sommer, K. (1997). What do men want? Gender differences and two spheres of belongingness: comment on cross and madson. *American Psychological Association*, 112, 1, 38-44
- Beersma, B., Hollenbeck, J., Humphrey, S., Moon, H., Conlon, D. & Ilgen, D. (2003). Cooperation, competition and team performance toward a contingency approach. *Academy of Management Journal*, 46, 5, 572-590
- Bonta, B. (1997). Cooperation and competition in peaceful societies. *Psychological Bulletin*, 121, 2, 299-320
- Bryman, A. & Cramer, D. (1992). Análise de dados em ciências sociais: introdução às técnicas utilizando o SPSS. Oeiras: Celta
- Busch, T. (1995). Gender differences in self-efficacy and attitudes towards computers. *Journal of Educational Computing Research*, v. 12(2). 147-158
- Carlo, B. & Randall, B. (2002). The development of a measure of prosocial behavior for late adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 31, 1, 31-44
- Carron, A. & Hausenblas, H. (1998). *Group dynamics in sport*. Morgantown: Fitness information technology

- Charness, G. & Rustichini, A. (2009). Gender differences in cooperation with group membership. Página consultada a 17 de Maio de 2009. Disponível em: <http://www.econ.ucsb.edu/~charness/papers/gender_signals.pdf>
- Cronbach, L. & Meehl, P. (1955). Constructo validity in psychological test. *Psychol Bull*, 52, 4, 281-302
- De Dreu, C. (2007). Cooperative outcome interdependence, task reflexivity and team effectiveness: a motivated information processing perspective. *Journal of Applied Psychology*, 92, 3, 628-638
- Deutsch, M. (1949). A Theory of Cooperation and competition. *Human Relations*, 2, 129-151, 1949
- Deutsch, M. (2000). Cooperation e competition. In Deutsch, M. & Colon, P. (2000). *The handbook of conflict resolution: theory and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e Dissertações: recomendações para a elaboração e estruturação dos trabalhos científicos*. Lisboa: RH
- Fehr, E. & Gächter, S. (2002). Altruistic punishment in humans. *Nature*, 415, 6868, 137-140
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behavior at work: the individual in the organization*. Hove: Psychology Press
- García-mas, A. & Vicens, P. (1995). Cooperación y rendimiento en um equipo deportivo. *Psicothema*, 7, 1, 5-19
- García-mas, A. (2001). Cooperación y competición en equipos deportivos. Un estudio preliminar. *Análise Psicológica*, 1, 14, 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, 3, 425-432

- González, M. (1998). Reflexiones sobre la psicología de los grupos en los últimos anos. Página consultada a 14 de Março de 2010. Disponível em: <<http://sociopsicologia.files.wordpress.com/2009/04/reflexiones-sobre-la-psicologia-de-los-grupos-mp-gonzalez.pdf>>
- Grossack, M. (1954). Some effects of cooperation and competition upon small group behavior. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 49, 341-348
- Harris, K., 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, 1, 26-42
- Hill & Hill (2002). *Investigação por questionário. (2ª ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo
- Johnson, D., 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, 1, 47-62
- Kiyonari, T. & Barclay, P. (2008). Cooperation in social dilemmas: free riding may be thwarted by second-order reward rather than by punishment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 4, 826-842
- Klapwijk, A. & Van Lange, P. (2009). Promoting cooperation and trust in “noisy” situations: the power of generosity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 1, 83-103
- Kollock, P. (1998). Social Dilemmas: the anatomy of cooperation. *Annu. Rev. Sociol.*, 24, 183-214
- 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 B*, 274, 2965-2970
- Lehmann, L. & Keller, L. (2006). The evolution of cooperation and altruism – a general framework and a classification of models. *European Society for Evolutionary Biology*, 19, 1365-1376

- Macedo, I. (nd). Competição e cooperação na dinâmica grupal. Página consultada em 28 de Fevereiro de 2010. Disponível em: <<http://www16.fgv.br/rae/artigos/2396.pdf>>
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística com Utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo
- Nowak, M. & Sigmund, K. (1998). Evolution of indirect reciprocity by image scoring. *Nature*, 393, 6685, 573-577
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York, NY: McGraw-Hill
- Palmieri, M. & Branco, A. (2004). Cooperação, competição e individualismo em uma perspectiva sócio-cultural construtivista. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 17,2, 189-198
- Pestana, M. & Gageiro, J. (2008). *Análise de dados para as Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo
- Porter, D. & Bird, M. (2007). Competition, cooperation, satisfaction and the performance of complex tasks among air force cadets. *Current Psychology*, 9, 4, 347-354
- 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.P. Cunha (eds), *Organizações em transição: contributos da psicologia do trabalho e das organizações*. Coimbra: Imprensa da Universidade, 241-280
- Santos, F., Rodrigues, J. & Pacheco, J. (2005). 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, 1, 35-52
- Smith, C., Organ, D. & Near, J. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 4, 653-663

- Sonnentag, S. & Lange, I. (2002). The relationship between high performance and knowledge about how to master cooperation situations. *Applied Cognitive Psychology*, 16, 491-508
- Stough, C., Saklofske, D. & Parker, J. (2009). *Assessing Emotional Intelligence. Theory, Research and Applications*. Dordrecht: SpringerSpringer
- Tauer, J. & Harackiewicz, J. (2004). The effects of cooperation and competition on intrinsic motivation and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 6, 849-861
- Tjosvold, D. (1990). Power in cooperative and competitive organizational contexts. *The Journal of Social Psychology*, 130, 2, 249-258
- Van de Vliert, E. (1999). Cooperation and competition as partners. *European Review of Social Psychology*, 10, 231-257
- Vugt, M., De Cremer, D. & Janssen, D. (2007). Gender differences in cooperation and competition. The Male-Warrior Hypothesis. *Association for Psychological Science*, 18, 1, 19-23
- Weinberg, R. & Gould, R. (2003). *Foundations of sport and exercise psychology*. Champaign: Human Kinetics
- Wisman, J. (2000). Competition, cooperation and the future of work. *Peace Review*, 12, 2, 197-203
- Wong, A., Tjosvold, D. & Zhang, P. (2005). Supply chain relationships for Customer Satisfaction in China: Interdependence and Cooperative Goals. *Asia Pacific Journal of Management*, 22, 179-19

ANEXOS

ANEXO A – OUTPUTS DAS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Tipo de amostra

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dissertação1	266	38,9	38,9	38,9
	Dissertação2	100	14,6	14,6	53,5
	Dissertação3	123	18,0	18,0	71,5
	Dissertação4	62	9,1	9,1	80,6
	Dissertação5	133	19,4	19,4	100,0
	Total	684	100,0	100,0	

Sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	379	55,4	55,7	55,7
	Feminino	301	44,0	44,3	100,0
	Total	680	99,4	100,0	
Missing	System	4	,6		
Total		684	100,0		

Idade em número

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17,00	6	,9	,9	,9
	18,00	10	1,5	1,5	2,4
	19,00	7	1,0	1,0	3,4
	20,00	10	1,5	1,5	4,9
	21,00	14	2,0	2,1	6,9
	22,00	12	1,8	1,8	8,7
	23,00	18	2,6	2,7	11,4
	24,00	22	3,2	3,2	14,6
	25,00	22	3,2	3,2	17,9
	26,00	22	3,2	3,2	21,1
	27,00	29	4,2	4,3	25,4
	28,00	22	3,2	3,2	28,7
	29,00	23	3,4	3,4	32,1
	30,00	23	3,4	3,4	35,5
	31,00	37	5,4	5,5	40,9
	32,00	23	3,4	3,4	44,3
	33,00	26	3,8	3,8	48,2
	34,00	27	3,9	4,0	52,1
	35,00	28	4,1	4,1	56,3
	36,00	28	4,1	4,1	60,4
	37,00	26	3,8	3,8	64,3
	38,00	30	4,4	4,4	68,7
	39,00	29	4,2	4,3	73,0

40,00	23	3,4	3,4	76,4
41,00	17	2,5	2,5	78,9
42,00	19	2,8	2,8	81,7
43,00	15	2,2	2,2	83,9
44,00	14	2,0	2,1	86,0
45,00	9	1,3	1,3	87,3
46,00	9	1,3	1,3	88,6
47,00	16	2,3	2,4	91,0
48,00	8	1,2	1,2	92,2
49,00	9	1,3	1,3	93,5
50,00	7	1,0	1,0	94,5
51,00	7	1,0	1,0	95,6
52,00	3	,4	,4	96,0
53,00	3	,4	,4	96,5
54,00	5	,7	,7	97,2
55,00	4	,6	,6	97,8
57,00	1	,1	,1	97,9
58,00	6	,9	,9	98,8
59,00	1	,1	,1	99,0
60,00	2	,3	,3	99,3
61,00	1	,1	,1	99,4
62,00	3	,4	,4	99,9
67,00	1	,1	,1	100,0
Total	677	99,0	100,0	
Missing System	7	1,0		
Total	684	100,0		

Statistics

Idade em número

N	Valid	677
	Missing	7
Mean		34,4978
Median		34,0000
Std. Deviation		9,29857

Idade por Classes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Menos de 18	6	,9	,9	,9
18-25	115	16,8	17,0	17,9
26-35	260	38,0	38,4	56,3
36-45	210	30,7	31,0	87,3
46ou+	86	12,6	12,7	100,0
Total	677	99,0	100,0	
Missing System	7	1,0		
Total	684	100,0		

ANEXO B – QUESTIONÁRIO DE
COOPERAÇÃO DESPORTIVA DE ALMEIDA ET
AL. (*NO PRELO*)

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.					

ANEXO C – OUTPUTS DA VALIDADE

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,861
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	2564,801
	df
	105
	Sig.
	,000

Anti-image Matrices

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15
Anti-image Covariance	C1	,832	-,071	-,013	-,018	-,006	-,030	-,039	,035	-,016	-,002	,017	,022	-,039	-,019	-,153
	C2	-,071	,672	-,127	-,042	-,043	-,082	-,024	,051	-,029	-,040	-,008	,032	-,074	-,052	-,021
	C3	-,013	-,127	,660	-,059	-,097	-,053	-,024	-,008	-,026	-,119	,011	-,011	,041	-,066	-,055
	C4	-,018	-,042	-,059	,732	-,055	-,007	-,051	-,251	,016	,066	-,079	-,049	,005	,027	,000
	C5	-,006	-,043	-,097	-,055	,480	-,105	-,175	,044	-,071	,039	-,011	,019	-,078	-,063	-,084
	C6	-,030	-,082	-,053	-,007	-,105	,643	-,074	,035	-,008	-,037	,017	-,033	-,104	-,007	-,031
	C7	-,039	-,024	-,024	-,051	-,175	-,074	,633	-,109	,003	,023	-,077	,141	-,027	-,042	,030
	C8	,035	,051	-,008	-,251	,044	,035	-,109	,659	-,052	-,047	-,155	-,138	,050	-,037	,008
	C9	-,016	-,029	-,026	,016	-,071	-,008	,003	-,052	,745	-,176	-,057	-,075	-,052	-,057	,047
	C10	-,002	-,040	-,119	,066	,039	-,037	,023	-,047	-,176	,740	-,097	-,100	-,048	-,013	-,050
	C11	,017	-,008	,011	-,079	-,011	,017	-,077	-,155	-,057	-,097	,794	-,082	,053	-,002	,002
	C12	,022	,032	-,011	-,049	,019	-,033	,141	-,138	-,075	-,100	-,082	,788	-,086	-,066	,050
	C13	-,039	-,074	,041	,005	-,078	-,104	-,027	,050	-,052	-,048	,053	-,086	,576	-,147	-,078
	C14	-,019	-,052	-,066	,027	-,063	-,007	-,042	-,037	-,057	-,013	-,002	-,066	-,147	,604	-,108
	C15	-,153	-,021	-,055	,000	-,084	-,031	,030	,008	,047	-,050	,002	,050	-,078	-,108	,695
Anti-image Correlation	C1	,901 ^a	-,095	-,018	-,023	-,010	-,040	-,053	,048	-,020	-,002	,021	,027	-,057	-,027	-,201
	C2	-,095	,920 ^a	-,190	-,060	-,075	-,125	-,037	,076	-,041	-,056	-,011	,044	-,119	-,082	-,030
	C3	-,018	-,190	,903 ^a	-,085	-,172	-,082	-,037	-,012	-,038	-,170	,015	-,016	,067	-,104	-,081
	C4	-,023	-,060	-,085	,751 ^a	-,092	-,011	-,074	-,362	,022	,089	-,104	-,065	,007	,040	,000
	C5	-,010	-,075	-,172	-,092	,873 ^a	-,189	-,318	,079	-,119	,066	-,017	,031	-,149	-,116	-,145
	C6	-,040	-,125	-,082	-,011	-,189	,921 ^a	-,117	,054	-,011	-,054	,024	-,046	-,170	-,011	-,047
	C7	-,053	-,037	-,037	-,074	-,318	-,117	,833 ^a	-,169	,005	,034	-,108	,199	-,044	-,068	,045
	C8	,048	,076	-,012	-,362	,079	,054	-,169	,662 ^a	-,074	-,067	-,214	-,192	,082	-,059	,013
	C9	-,020	-,041	-,038	,022	-,119	-,011	,005	-,074	,881 ^a	-,237	-,074	-,098	-,079	-,085	,065
	C10	-,002	-,056	-,170	,089	,066	-,054	,034	-,067	-,237	,826 ^a	-,126	-,132	-,074	-,019	-,070
	C11	,021	-,011	,015	-,104	-,017	,024	-,108	-,214	-,074	-,126	,798 ^a	-,104	,078	-,003	,003
	C12	,027	,044	-,016	-,065	,031	-,046	-,199	-,192	-,098	-,132	-,104	,699 ^a	-,128	-,096	,068
	C13	-,057	-,119	,067	,007	-,149	-,170	-,044	,082	-,079	-,074	,078	-,128	,883 ^a	-,249	-,123
	C14	-,027	-,082	-,104	,040	-,116	-,011	-,068	-,059	-,085	-,019	-,003	-,096	-,249	,908 ^a	-,167
	C15	-,201	-,030	-,081	,000	-,145	-,047	,045	,013	,065	-,070	,003	,068	-,123	-,167	,889 ^a

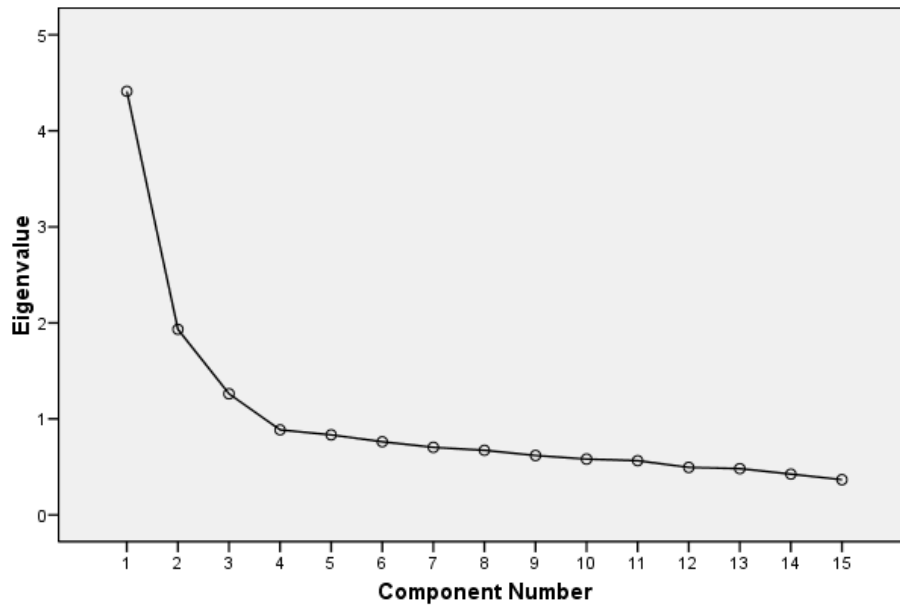
^a Measures of Sampling Adequacy (MSA)

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	4,411	29,407	29,407	4,411	29,407	29,407	3,920	26,131	26,131
2	1,933	12,885	42,292	1,933	12,885	42,292	1,923	12,818	38,949
3	1,262	8,412	50,704	1,262	8,412	50,704	1,763	11,755	50,704
4	,886	5,904	56,609						
5	,834	5,561	62,169						
6	,761	5,076	67,246						
7	,704	4,693	71,938						
8	,673	4,486	76,425						
9	,619	4,130	80,555						
10	,582	3,878	84,433						
11	,565	3,766	88,199						
12	,495	3,300	91,499						
13	,483	3,218	94,716						
14	,426	2,837	97,553						
15	,367	2,447	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Rotated Component Matrix(a)

	Component		
	1	2	3
C5	,778	,207	
C13	,679		,285
C6	,678		
C2	,657		
C14	,640		,301
C15	,638		
C3	,589		,206
C7	,585	,461	-,210
C1	,512		
C8		,775	,236
C4		,755	
C11		,616	,290
C12		,201	,711
C10	,247		,694
C9	,310		,588

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 6 iterations.

ANEXO D – OUTPUTS DA FIDELIDADE

Todos os itens

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	15

1ºFactor – Cooperação incondicionada

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	9

2ºFactor – Cooperação condicionada

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,627	3

3ºFactor – Cooperação com a chefia e com os colegas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,544	3

Todos os itens

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	31,0045	50,159	,278	,793
C2	30,6895	49,575	,466	,780
C3	30,4458	48,227	,515	,776
C4	30,3269	49,191	,347	,788
C5	30,5884	47,525	,583	,771
C6	30,5305	48,363	,484	,778
C7	30,5349	48,984	,455	,780
C8	29,5721	49,076	,287	,795
C9	29,9554	47,989	,449	,780

C10	30,0446	47,352	,415	,783
C11	29,6345	48,741	,287	,796
C12	29,3655	49,512	,251	,798
C13	30,6374	48,755	,508	,777
C14	30,4547	47,522	,549	,773
C15	30,9554	49,995	,409	,784

1º Factor – Cooperação incondicionada

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,9897	20,895	,372	,834
C2	14,6795	20,925	,551	,811
C3	14,4372	20,527	,519	,814
C5	14,5775	19,434	,685	,795
C6	14,5199	19,993	,570	,808
C7	14,5258	20,904	,474	,819
C13	14,6278	20,367	,591	,806
C14	14,4461	19,866	,580	,807
C15	14,9424	21,001	,518	,814

2º Factor – Cooperação condicionada

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C4	5,7614	3,970	,427	,546
C8	5,0044	3,211	,507	,420
C11	5,0751	3,456	,385	,608

3º Factor – Cooperação com chefia e colegas

Item-Total Statistics

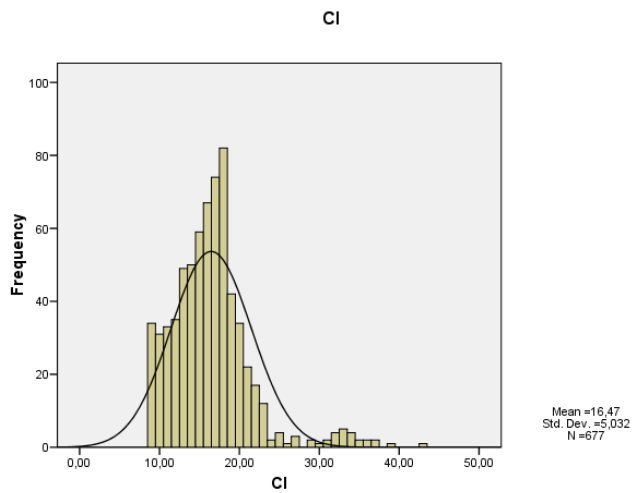
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C9	5,5465	3,405	,382	,411
C10	5,6396	2,944	,399	,369
C12	4,9586	3,126	,295	,547

ANEXO E – OUTPUTS DA SENSIBILIDADE

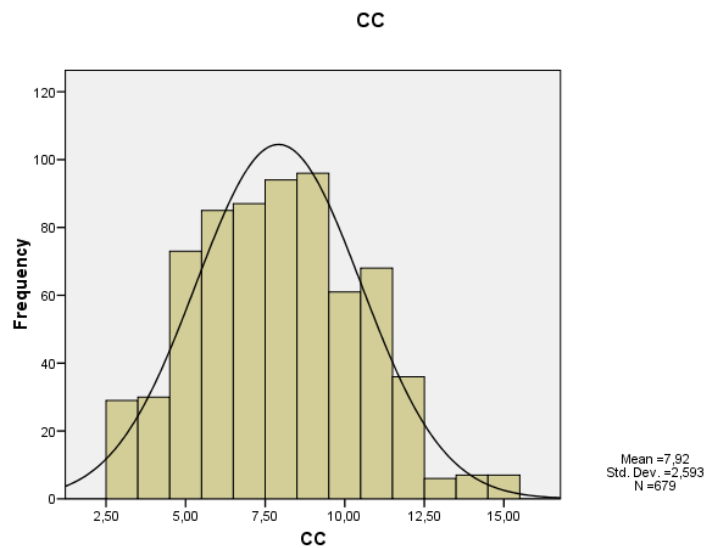
Statistics

		CI	CC	CCC
N	Valid	677	679	677
	Missing	7	5	7
Mean		16,4682	7,9205	8,0724
Median		16,0000	8,0000	8,0000
Std. Deviation		5,03223	2,59274	2,40545
Skewness		1,527	,186	,245
Std. Error of Skewness		,094	,094	,094
Kurtosis		4,276	-,408	,055
Std. Error of Kurtosis		,188	,187	,188
Minimum		9,00	3,00	3,00
Maximum		43,00	15,00	15,00

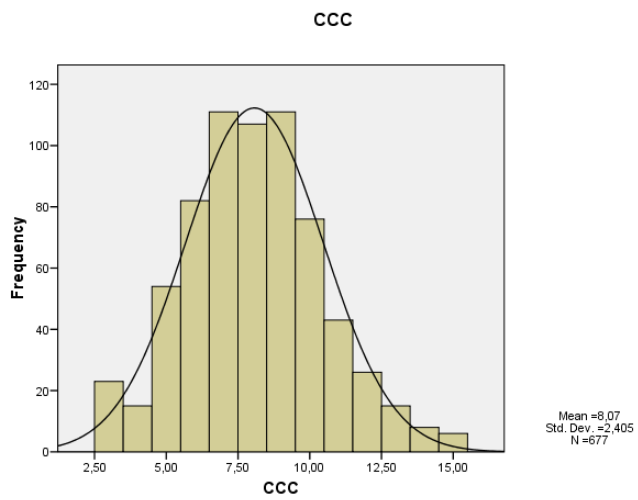
1ºFactor – Cooperação incondicionada



2ºFactor – Cooperação condicionada



3º Factor – Cooperação com chefia e colegas



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
CI	,140	673	,000	,884	673	,000
CC	,089	673	,000	,976	673	,000
CCC	,093	673	,000	,977	673	,000

a. Lilliefors Significance Correction

ANEXO F – OUTPUTS DA ANÁLISE DESCRITIVA

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	683	1,00	21,00	1,4758	1,00172
C2	683	1,00	5,00	1,7848	,75752
C3	681	1,00	5,00	2,0308	,85951
C4	681	1,00	5,00	2,1615	1,01911
C5	681	1,00	5,00	1,8913	,85230
C6	682	1,00	5,00	1,9457	,88800
C7	681	1,00	5,00	1,9413	,85203
C8	682	1,00	5,00	2,9208	1,17470
C9	680	1,00	5,00	2,5250	,99155
C10	680	1,00	5,00	2,4353	1,13269
C11	681	1,00	5,00	2,8443	1,22924
C12	683	1,00	5,00	3,1157	1,19374
C13	683	1,00	5,00	1,8389	,80530
C14	683	1,00	5,00	2,0190	,89701
C15	683	1,00	5,00	1,5242	,77946
CI	677	9,00	43,00	16,4682	5,03223
CC	679	3,00	15,00	7,9205	2,59274
CCC	677	3,00	15,00	8,0724	2,40545
Total	673	15,00	73,00	32,4814	7,42522
Valid N (listwise)	673				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CI	677	9,00	43,00	16,4682	5,03223
CC	679	3,00	15,00	7,9205	2,59274
CCC	677	3,00	15,00	8,0724	2,40545
Total	673	15,00	73,00	32,4814	7,42522
Valid N (listwise)	673				

ANEXO G – OUTPUTS DO TESTE MANN- WHITNEY

Tests of Normality

Sexo		Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total	Masculino	,082	378	,000	,964	378	,000
	Feminino	,091	291	,000	,973	291	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Ranks

Sexo		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Total	Masculino	378	312,89	118272,00
	Feminino	291	363,72	105843,00
	Total	669		

Test Statistics(a)

	Total
Mann-Whitney U	46641,000
Wilcoxon W	118272,00
Z	-3,377
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001

a. Grouping Variable: Sexo

Descriptives

Sexo				Statistic	Std. Error
Total	Masculino	Mean		31,6587	,40613
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	30,8602	
			Upper Bound	32,4573	
		5% Trimmed Mean		31,3824	
		Median		32,0000	
		Variance		62,347	
		Std. Deviation		7,89604	
		Minimum		15,00	
	Maximum		73,00		
	Range		58,00		
	Interquartile Range		9,00		
	Skewness		,662	,125	
	Kurtosis		2,375	,250	
	Feminino	Mean		33,5636	,38921
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	32,7975	
			Upper Bound	34,3296	

5% Trimmed Mean	33,2988	
Median	33,0000	
Variance	44,081	
Std. Deviation	6,63937	
Minimum	15,00	
Maximum	55,00	
Range	40,00	
Interquartile Range	8,00	
Skewness	,543	,143
Kurtosis	,951	,285

**ANEXO H – COMPARAÇÃO COM
QUESTIONÁRIO DE COOPERAÇÃO EM
CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

	Cooperação incondicionada	Cooperação condicionada	Cooperação com chefia e colegas	
Presente trabalho	C1	C4	C9	
	C2	C8	C10	
	C3	C11	C12	
	C5			
	C6			
	C7			
	C13			
	C14			
	C15			
	Cooperação incondicionada	Cooperação condicionada	Cooperação com treinador	
Almeida et al. (<i>No Prelo</i>)	C1	C4	C5	
	C2	C8	C7	
	C3	C12	C9	
	C6			
	C10			
	C11			
	C13			
	C14			
	C15			
Cooperação condicionada	Cooperação com treinador	Cooperação com incondicionada	Cooperação com os companheiros	Cooperação fora do

		or			jogo
Gar cia- mas et al. (200 6)	C1	C5	C2	C6	C3
	C4	C7	C11	C13	C10
	C8	C9	C14		
	C12		C15		