

INVESTIGAÇÃO E INTERVENÇÃO EM RECURSOS HUMANOS

GESTÃO PARA A CIDADANIA



Manuel Araújo & Dora Martins

INVESTIGAÇÃO E INTERVENÇÃO EM RECURSOS HUMANOS 2011

GESTÃO PARA A CIDADANIA

MANUEL ARAÚJO & DORA MARTINS
(coord.)

As concepções constantes nesta publicação, assim como o modo como estas se exprimem, são da inteira responsabilidade do(s) seu(s) autor(es)

Investigação e Intervenção em Recursos Humanos: Gestão para a Cidadania
ARAÚJO, Manuel; MARTINS, Dora (coord.)

ISBN
978-972-8688-74-5

Gestão Editorial
Ana Pestana

Apoio Técnico
Patrícia Geraldes

Capa e Paginação
Paulo Magalhães

Impressão
Sersilto, Empresa Gráfica, Lda.

Depósito Legal
345925/12

Tiragem
500 exemplares

© Edições Politema – Fundação Instituto Politécnico do Porto
Porto, Junho de 2012

Edição apoiada por
Câmara Municipal da Póvoa de Varzim
Câmara Municipal de Vila do Conde

Contactos
Edições Politema
Fundação Instituto Politécnico do Porto
Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 537
4200 – 072 Porto
Telefone 22 830 25 55
Fax 22 830 25 56
politema@fipp.ipp.pt

ÍNDICE

PREFÁCIO, 9

SIADAP: um sistema de gestão e avaliação do Desempenho?, 13

O que esperam os Trabalhadores dos Sindicatos?
:Entre Militantes e Clientes, 29

A Influência da Motivação no Trabalho sobre a Percepção do Risco, 43

Práticas Amigas da Família:
contributos para a compreensão da sua adesão e eficácia, 55

Percepção das Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Bem-estar no trabalho:
Um Estudo de Caso na Polícia, 67

Peer Academic Mentoring na FEUP e na FEP - Um Estudo Exploratório, 79

Employees' propensity for emotional contagion as a mediating variable between job satisfaction
and perceptions of customers' mood: a comparative case study, 91

Satisfação Laboral: Um estudo de caso, 103

O Calcanhar de Aquiles das Competências Transversais dos Recursos Humanos:
Será que há Lugar para a Moral entre as Competências Técnicas e Transversais?, 125

As práticas de Gestão de Recursos Humanos e o Comportamento Organizacional Afectivo:
a Virtuosidade Organizacional como mediador, 139

Competencias que debe Adquirir un Ingeniero en Materia de Liderazgo y los
Mejores Métodos para Lograr estas Competencias, 153

Cultura Organizacional, Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Absentismo:
contributos para a análise da trilogia nas unidades orgânicas
do Instituto Politécnico de Setúbal, 167

O contributo da Humanização para uma melhor cidadania, 179

Estratégias de Desenvolvimento e Gestão de Recursos Humanos, 191

A Gestão de Recursos Humanos e a Gestão do Conhecimento:
Construção e Avaliação das Qualidades Psicométricas dos Instrumentos de Medida, 197

Sustentabilidade e Satisfação no Trabalho:
Uma Aproximação pela Experiência e Significação Coletivas, 209

A Gestão de Recursos Humanos e a Gestão do Conhecimento: Construção e Avaliação das Qualidades Psicométricas dos Instrumentos de Medida

Elisa Figueiredo

efigueiredo@ipg.pt

Unidade de Investigação para o Desenvolvimento do Interior*

Instituto Politécnico da Guarda

Leonor Cardoso

lcardoso@fpce.uc.pt

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Universidade de Coimbra

Resumo: O objectivo do presente artigo consiste em dar conta da metodologia utilizada para a construção de cinco dos instrumentos de medida aplicados no âmbito de uma investigação que nos encontramos a realizar subordinada ao tema "A Gestão de Recursos Humanos (GRH) e a Gestão do Conhecimento (GC)". É objectivo desta investigação, contribuir para a compreensão das relações entre os processos de GRH e GC em organizações do sector dos serviços (sub-sector da banca). São assim aqui descritos, os procedimentos implementados na construção dos cinco questionários desenvolvidos, assim como os que permitiram a avaliação das suas qualidades psicométricas, nomeadamente a sua validade aos níveis de conteúdo e de constructo e ainda a sua fiabilidade. Esta última a partir da análise de consistência interna das suas respectivas dimensões. Concluiremos aludindo à interpretabilidade da estrutura dimensional que emergiu da análise factorial exploratória realizada no âmbito do quadro conceptual adoptado para a construção dos instrumentos em causa.

Palavras chave: Gestão de recursos humanos, gestão do conhecimento, construção de instrumentos de medida, questionário, avaliação de qualidades psicométricas.

Introdução

Neste artigo pretendemos explicitar a metodologia utilizada para a construção de cinco dos instrumentos de medida aplicados no âmbito da investigação que nos encontramos a realizar relativa às temáticas da Gestão de Recursos Humanos (GRH) e da Gestão do Conhecimento (GC). Constitui-se como objectivo da investigação referida contribuir para a compreensão das relações entre os processos de GRH e GC em organizações do sector dos serviços (sub-sector da banca).

A relevância do estudo que estamos a desenvolver resulta do interesse crescente que estas problemáticas têm vindo a suscitar quer no meio académico, quer no empresarial, estando na origem de um considerável número de publicações. Assim é, porquanto o maior desafio que se coloca às organizações na actual sociedade do conhecimento, reside na sua capacidade de gerar e gerir novo conhecimento, sendo que quem detém e pode criar esse conhecimento são as pessoas. E se este elevado número de estudos evidencia de forma inequívoca, uma relação estratégica entre os dois constructos, sublinhando os benefícios duma abordagem integrativa como fonte de vantagem competitiva, deixa também a nu a evidência da escassez de investigações empíricas neste domínio, assim como de instrumentos de medida validados.

É neste contexto que nos propusemos contribuir para a superação das limitações apontadas a partir da construção e validação dos questionários: PPADF – Perspectivas e pressupostos da análise/descrição de funções; PPRS – Perspectivas e pressupostos do recrutamento e selecção, PPA – Perspectivas e pressupostos do acolhimento, PPGC – Perspectivas e pressupostos da gestão de carreiras e PPR – Perspectivas e pressupostos da retenção. Estes instrumentos de medida, em conjunto com o GC – Questionário de gestão do conhecimento (versão reduzida) (Cardoso, 2010) e com o PFP – Perspectivas e pressupostos da formação profissional (Monteiro, 2010), estes dois últimos já validados, visam aceder à percepção dos actores organizacionais sobre os pressupostos (culturalmente característicos) com que são desenvolvidos os processos de gestão de pessoas e da gestão do conhecimento nas organizações onde estes intervêm. São por isso aqui explicitadas cada uma das etapas percorridas na construção dos referidos cinco instrumentos, bem como nas que respeitaram aos seus processos de validação.

Construção dos instrumentos e validade de conteúdo

Devendo as perguntas de um questionário, enquanto instrumento privilegiado de recolha de dados, ser relevantes em função das características e dimensão do que se deseja observar (Hoz, 1985) foi nossa preocupação respeitar, na construção dos instrumentos aqui em causa, um conjunto de procedimentos que releva da literatura como garante deste pressuposto. Seguimos assim as etapas apontadas por Hill e Hill (2000), nomeadamente a realização de entrevistas; elaboração de uma versão prévia dos questionários; e verificação da sua adequação numa amostra de sujeitos pertencente à

população do estudo (pré-teste). Acrescem ainda a estas etapas a realização de uma reflexão falada, o equivalente ao exercício piloto proposto por Bell (2004), com seis indivíduos pertencentes à população do estudo; e a administração dos questionários a vinte estudantes do ensino superior politécnico, aos quais foi solicitado que tentassem fazer a correspondência entre cada item dos cinco questionários e as duas perspectivas teóricas (perspectiva orgânica e perspectiva mecânica) subjacentes à lógica de conteúdo dos próprios itens (Hinkin, 1998).

1.1. Construção dos itens

Interessa sublinhar desde já que a revisão da literatura efectuada foi a nossa primeira alavanca para a definição do conteúdo dos itens iniciais e que foi nossa preocupação, ainda nesta fase embrionária, evitar na sua construção o recurso a frases na negativa, a introdução de mais do que uma ideia em cada item e empregar uma terminologia simples e objectiva (Ghiglione e Matalon, 2001). A construção dos instrumentos foi alicerçada numa abordagem indutiva (Hinkin, 1998, Hill & Hill, 2008), na medida em que não partimos de nenhum modelo já validado capaz de nos fornecer toda a informação conceptual necessária à construção dos itens. Tivemos, por isso, que partir da revisão da literatura e do conteúdo das entrevistas exploratórias para criar um corpo de dados que possibilitasse construir todo o conjunto preliminar de itens. Passaremos de seguida a descrever, de forma mais pormenorizada, cada uma das etapas enumeradas.

a) Realização de entrevistas exploratórias

Foram realizadas oito entrevistas exploratórias a técnicos superiores de recursos humanos de empresas industriais e de serviços dos distritos de Viseu e Coimbra. O objectivo consistiu em, por um lado, adaptarmos o quadro conceptual em estudo e, por outro, potenciarmos uma maior aderência à realidade/contexto empresarial, do conteúdo e da terminologia a privilegiar na elaboração dos itens dos cinco questionários a desenvolver no âmbito dos processos/práticas da GRH.

As entrevistas foram de natureza semi-estruturada, suportadas por um guião previamente construído por nós, composto por um conjunto de perguntas abertas que remetia os entrevistados para a temática da GRH. A natureza semi-estruturada das entrevistas permitiu-nos garantir que os entrevistados respondiam às mesmas questões, o que, não obstante a lógica de flexibilidade e adaptação que procuramos respeitar, quer relativamente aos entrevistados, quer relativamente à exploração dos próprios tópicos/questões, deixa a possibilidade de aceder a dados potencialmente comparáveis (Cardoso, 1996; 2007). Este aspecto assume particular relevância, porquanto era nosso objectivo prioritário recolher a partir das entrevistas o máximo de informação possível, de forma a que pudéssemos a partir do tratamento das mesmas, criar um corpo de dados, já com alguma solidez, que nos permitisse perceber e concluir relativamente aqueles que seriam os parâmetros nucleares dentro de cada um dos processos em

análise. A realização das entrevistas foi precedida dos contactos prévios necessários à sua calendarização, tendo sido após concordância dos entrevistados e garantia de total confidencialidade, gravadas em fita magnética e posteriormente transcritas na sua íntegra.

Para o tratamento das mesmas utilizamos a técnica de análise de conteúdo, tendo-nos para tal socorrido do *software* NVivo8. Desenvolvido para realizar análises qualitativas de dados, possibilitou-nos agilizar os procedimentos da tradicional análise de conteúdo. O processo foi iniciado a partir da importação da informação, neste caso de todas as entrevistas já em formato digital, para uma base de dados do referido programa. A partir daqui e em sintonia com os pressupostos e orientações de Bardin (1995), foram identificados segmentos de texto, que foram depois associados às categorias aqui, já criadas. A associação de informação a categorias é, em ambiente NVivo, designada por codificação. No que à criação de categorias concerne, o modelo adoptado foi por isso o de uma estrutura de categorias pré-definida, correspondendo cada categoria a um dos processos de GRH em estudo. São eles a análise/descrição de funções, recrutamento e selecção, acolhimento, gestão de carreiras e retenção. Interessa referir que o NVivo permite criar diferentes tipos de categorias, designadas por *nodes*, nomeadamente categorias sem relação hierárquica entre elas (*free nodes*), categorias com relações hierárquicas (*tree nodes*) e ainda as categorias com relações hierárquicas e características específicas (*cases*). As que aqui nos interessam são as categorias com hierarquia, já que nos permitem criar uma estrutura em forma de árvore, capaz de evidenciar as relações entre as diferentes categorias. Na nossa árvore temos como categoria mãe, ou primeiro nível hierárquico, as práticas de recursos humanos, da qual deriva um segundo nível hierárquico constituído por cada uma das práticas de recursos humanos aqui em estudo, surgindo um terceiro nível que compreende os processos ou pressupostos mais relevantes dentro de cada prática. Depois de criada a estrutura de categorias o processo continua com a já referida codificação, ou seja, encaixar na ou nas categorias respectivas, os segmentos de texto que com ela(s) se identificam. Apresentamos de seguida um excerto do *Coding Summary Report*, produzido em Junho de 2009, que exemplifica o procedimento:

Quadro nº1
Hierarquia de categorias (estrutura em árvore)

6ª-Entrevista		Document	
Node Coding	Tree Nodes\Práticas de Recursos Humanos\Gestão de carreiras	References 2	Coverage 13,08%
<i>Reference 1</i>	<i>Character Range 2.386 - 2.526</i>		
A mobilidade interna nem sempre é estimulada e quando existe recrutamento interno, o processo é gerido de forma a tentar evitar frustrações.			
<i>Reference 2</i>	<i>Character Range 2.888 - 3.244</i>		
A gestão de carreiras não existe de uma forma formal. Pretende-se que passe a ser um processo formal e estar ligado a um processo de gestão por competências. O objectivo é o de a partir da aquisição de novas competências as pessoas possam enveredar por outras áreas e promover-se desta forma a mobilidade interna e o enriquecimento dos postos de trabalho.			
Node Coding	Tree Nodes\Práticas de Recursos Humanos\Gestão de carreiras\ Investimento interno	References 1	Coverage 3,69%
<i>Reference 1</i>	<i>Character Range 2.386 - 2.526</i>		
A mobilidade interna nem sempre é estimulada e quando existe recrutamento interno, o processo é gerido de forma a tentar evitar frustrações.			

Fonte: Coding Summary Report (2009)

Os objectivos que estiveram subjacentes à realização destas entrevistas foram integralmente alcançados, na medida em que nos possibilitaram ajustar o conteúdo e o léxico a utilizar na construção dos itens de cada questionário.

b) Elaboração da versão prévia dos questionários

A elaboração da versão prévia dos instrumentos resultou dos dados obtidos a partir das entrevistas exploratórias e da revisão da literatura efectuada relativamente à temática da gestão de recursos humanos. Desta combinação resultou um conjunto bastante alargado de itens, que foi sendo refinado, tendo como premissas as orientações de vários autores (Ghiglione & Matalon, 2001, Hill & Hill, 2008), que recomendam que se evite sempre que possível o recurso a frases na negativa e a introdução de mais do que uma ideia na mesma frase e recorrendo sempre a terminologia simples e objectiva, isenta de conceitos técnicos. Esta foi também uma preocupação nossa, ainda que no nosso estudo o nível de habilitações da população em estudo varie entre o ensino secundário e o ensino superior. Os itens e seguindo uma lógica já testada em estudos anteriores (Cardoso, 2007; Monteiro, 2010), foram construídos sob a forma de afirmações, sendo que a escala utilizada, também já validada nos estudos referidos, foi uma escala de *Likert* (onde a expressão nuclear é "aplica-se") que inclui cinco opções de resposta: 1 – *quase nunca se aplica*; 2 – *aplica-se pouco*; 3 – *aplica-se moderadamente*; 4 – *aplica-se muito*; 5 – *aplica-se quase totalmente*.

Interessa por último aqui ressaltar que nesta etapa de construção tivemos ainda o cuidado de garantir que no vasto conjunto de itens relativo a cada um dos processos em estudo, estavam presentes características quer da perspectiva mecânica (realça os princípios da burocracia, evidenciando a racionalidade, a formalização, a centralização e o controlo, com tarefas pormenorizadamente definidas e rotineiras), quer da perspectiva orgânica (realça a flexibilidade, a comunicação informal, o enriquecimento dos postos de trabalho, a polivalência e a delegação de responsabilidades, exigindo assim aos colaboradores mais competência, mais responsabilidade e mais autonomia), (Burns e Stalker, 1961; French e Bell, 1990; Lerín Martínez-Tur e Peiró, 2001; Magalhães, 2005; Lopes, 2008) afinal o quadro conceptual que lhe serviu de alicerce. Foi mesmo desenvolvido o exercício de enquadrar e identificar cada um dos itens *construídos numa lógica de contínuo no âmbito de cada uma das perspectivas*. Procurámos nesta fase eliminar das escalas todos os itens que apresentassem um conteúdo ambíguo, não permitindo, por isso, que de forma clara e indubitável fossem identificados com uma ou outra perspectiva com carácter exclusivo.

c) Estudo piloto ou pré-teste

Com o pré-teste pretende-se avaliar da adequação, compreensibilidade e estrutura dos itens construídos à população em estudo. Para tal, adoptámos dois procedimentos distintos contudo complementares. Foi assim realizada, numa primeira fase, uma reflexão falada colectiva com seis indivíduos pertencentes à população em estudo, onde se pretendeu aferir da compreensibilidade, eventuais dúvidas ou significados distintos daqueles que eram os esperados e ainda verificar se os processos descritos se enquadravam e tinham relevância naquele contexto organizacional. Pudemos ainda verificar os tempos médios de resposta e a percepção dos inquiridos quanto à apresentação e estrutura dos questionários (Bell, 2004). Daqui resultou a correcção de alguns itens em termos de conteúdo e a anulação de outros (dois) por não se identificarem, de acordo com a opinião unânime dos inquiridos, com a realidade organizacional. Este procedimento revelou-se por isso fundamental para a melhoria e optimização da versão final a aplicar que resultou num total de 111 itens, assim repartidos: PPADF - 26 itens, PPRS - 22 itens, PPA - 19 itens, PPGC - 26 itens, PPR (retenção) - 18 itens.

Numa segunda fase levou-se a cabo a aplicação dos questionários a 53 colaboradores da mesma organização e que integram a população em estudo. De acordo com Preacher & MacCallum (2002), uma amostra de 53 sujeitos revela-se suficiente para suportar uma análise factorial exploratória, desde que as comunalidades sejam elevadas, que o número de factores a reter seja reduzido e que os dados sejam fiáveis. A amostra foi obtida a partir do método de amostragem por conveniência, por se mostrar o método mais adequado nesta fase da investigação, que pretende tão só testar a versão preliminar dos questionários (Hill & Hill, 2008). Pretendeu-se nesta fase avaliar a adequação dos instrumentos a uma amostra mais alargada da população e permitir uma análise de dados mais rigorosa, capaz de permitir a análise e avaliação quer das suas qualidades psicométricas, quer da sua fiabilidade. Foram aqui utilizados os cinco

instrumentos desenvolvidos (PPADF; PPRS; PPA; PPGC e PPR) e o PFP (Monteiro, 2010). De referir que foram já respeitadas nesta etapa as orientações de Tuckman (2000) e Hill & Hill (2008) que sublinham a importância de se facultar aos inquiridos um conjunto de informações/esclarecimentos relevante para o correcto preenchimento do(s) instrumento(s). Das quais destacamos o objectivo da investigação, a aprovação do estudo, a confidencialidade quanto aos dados recolhidos, a legitimidade do investigador, a oportunidade para o esclarecimento e outras orientações especiais que se entendam ser relevantes. Pelo que o conjunto de itens dos cinco questionários foi antecedido por uma folha de rosto que continha as orientações gerais, bem como um conjunto de variáveis sócio-demográficas. Relativamente a estas últimas é de sublinhar que após a realização do pré-teste, algumas delas foram reformuladas, visto ter-se verificado que as respostas obtidas eram incompletas e/ou repetitivas, prejudicando por isso o rigor e a objectividade que se pretende das mesmas.

d) Análise psicométrica exploratória dos questionários – validade de constructo e fiabilidade

A análise psicométrica foi realizada com base nos 53 questionários aplicados a uma amostra da população em estudo. A média de idades é de 36,2 anos, sendo que 54,7% dos sujeitos pertencem ao sexo feminino e 69,8% possuem o grau académico de licenciado. Esta informação demonstrou-se relevante, já que confirmou o nosso pressuposto aquando da redacção dos itens, de que a população teria uma formação académica igual ou superior ao ensino secundário. Passamos de seguida a referir os procedimentos genéricos utilizados para a análise psicométrica dos cinco questionários, pelo facto de não caber aqui uma análise individual a cada um dos instrumentos.

Assim, importa desde já indicar que os dados omissos foram substituídos pela média da variável correspondente para todos os sujeitos.

Quanto às estruturas factoriais das escalas foram analisadas recorrendo à análise factorial exploratória por recurso ao método de análise em componentes principais.

O número de factores a reter para cada escala foi definido tendo por base o critério Scree de Cattell, a interpretabilidade conceptual dos factores emergentes, a Análise Paralela e a Minimum Average Partial. A decisão do tipo de rotação efectuada (i.e., ortogonal ou não ortogonal) assentou em critérios estatísticos. Com efeito, recorremos a rotações ortogonais (varimax) para casos nos quais a correlação entre factores se revelou inferior a .3, e a não ortogonais (oblimin) quando a magnitude da correlação ultrapassou este ponto de corte.

Os indicadores estatísticos do teste KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy), do teste de esfericidade de Bartlett, a análise da matriz de correlação anti-imagem, e a existência de muitos coeficientes de correlação entre variáveis iguais ou superiores a .3, proporcionadores de um padrão de correlações bem definido,

suportaram a execução da análise da estrutura factorial de todas as escalas (Hill & Hill, 2008; Moreira, 2009).

Com o intuito de se obterem *loadings* factoriais com significância prática e contextualizados no carácter exploratório e preliminar deste estudo, somente se consideraram os valores superiores a .4, explicando-se, pelo menos, 16% da variância. Averiguou-se também a existência de itens complexos (i.e., saturações superiores a .4 em mais do que um factor e/ou itens que saturam com uma diferença inferior a .1 em mais do que um factor). Dado o número reduzido de factores em cada escala (i.e., entre 1 e 4), fixámos o valor de comunalidade mínimo admissível no valor de .160.

Para avaliar os valores de consistência interna recorremos ao alpha de Cronbach. Valores superiores a .6 para este indicador indicam adequada precisão tendo por base o carácter exploratório da análise. Valores superiores a .7 indicam boa precisão para a prossecução de análises confirmatórias posteriores (Nunnally, 1978).

Tendo estes valores como referência, pudemos verificar que globalmente as escalas apresentaram bons valores de consistência interna (apenas um factor apresentou um valor abaixo de .70, exactamente de .61, todos os outros apresentaram valores iguais ou superiores a .70), soluções factoriais bem definidas e valores que suportam, *a priori*, resultados adequados em análises confirmatórias posteriores.

Contudo, constatámos que algumas sub-escalas apresentavam demasiados itens o que poderia dificultar o ajustamento dos futuros modelos aos dados nas análises confirmatórias a realizar posteriormente. Por outro lado, em alguns casos, as dimensões que emergiram não eram facilmente interpretáveis considerando as dimensões conceptuais definidas no estudo. Neste sentido, procedemos a um refinamento dos itens das diferentes escalas com vista a uma maior clareza do seu conteúdo e sujeitamos os cinco questionários a um exercício cognitivo com um grupo de alunos do ensino superior cuja descrição é feita na alínea que se segue.

e) Administração dos questionários a um grupo de estudantes

Após a realização do pré-teste e a consequente análise psicométrica, administrámos os seis instrumentos a um conjunto de vinte estudantes do ensino superior politécnico, com o intuito destes realizarem um exercício cognitivo de fazer corresponder cada item a uma das dimensões em causa - mecânica vs orgânica (Hinkin, 1998). Para a realização do exercício foi entregue a cada aluno uma lista que continha os itens constituintes de cada questionário e uma pequena descrição relativa às duas dimensões aqui analisadas. A partir daqui avaliámos em que medida os sujeitos conseguiam realizar correctamente a correspondência pretendida. Verificámos a partir das médias de respostas que do total de 69 itens que constituem os cinco questionários, 11 não eram identificados numa proporção superior a 50% na dimensão correcta. Assim, cada um destes 11 itens foi reavaliado quanto ao seu conteúdo e relevância no âmbito do quadro conceptual, tendo daqui resultado a exclusão de 4 e a reformulação dos 7 sobrantes. Quanto aos restantes 58 itens, os resultados suportaram que todos eles foram identificados com a

dimensão correcta numa proporção superior a 50% ($55\% \leq$ proporções de acertos \leq 100%), pelo que não sofreram qualquer alteração.

1.2. Versão final dos questionários

Do percurso metodológico atrás descrito resultou a exclusão e/ou reformulação de vários dos itens apresentados na versão preliminar dos cinco instrumentos, mostrando-se bastante difícil precisar a que etapa se deveu a exclusão ou reformulação de cada item. De facto, um mesmo item pode ter sido sujeito a várias análises em diferentes momentos do percurso, podendo numa etapa ser sugerida a sua exclusão, mas havermos optado pela sua reformulação e concluído, depois, que o seu comportamento era indicador de que, na nova formulação, deveria integrar a grelha de itens que seria testada na etapa seguinte. Apenas a última etapa (exercício com os alunos) se mostrou conclusiva no que a este aspecto concerne, permitindo precisar o número de itens sujeitos a exclusão ou reformulação.

O referido percurso metodológico culminou então numa versão final dos instrumentos constituída por um total de 65 itens assim repartidos: PPADF – 13 itens; PPRS – 15 itens; PPA – 10 itens; PPGC – 15 itens e PPR – 12 itens.

A título exemplificativo apresentamos, de seguida, 2 itens de cada um dos questionários:

PPADF: 2.6.É actualizada periodicamente; 2.9.*Define procedimentos/técnicas que devem ser rigorosamente cumpridos.* PPRS: 1.5. *Faz-se com base numa gestão previsional (numa lógica de longo prazo); 1.6. Faz-se sempre que é necessário (numa lógica de curto prazo).* PPA: 4.3.*Consiste apenas em dar as boas-vindas ao novo(a) colaborador(a); 4.6.Fornece aos contratados informação rigorosa acerca da função.* PPGC: 3.5.É vista como um meio para valorizar competências; 3.9.*Procura ajudar os colaboradores(as) a identificarem as suas opções de carreira (Aconselhamento).* PPR: 5.3.*Faz-se promovendo a inovação através da autonomia e liberdade de pensamento; 5.10.Passa pela forma como desenhamos os postos de trabalho (pouco rotineiros, autonomia de execução, função que confere prestígio).*

Conclusão

Neste artigo apresentamos o processo de construção e avaliação das propriedades psicométricas dos 5 questionários a utilizar em conjunto com outros 2 questionários, na investigação que nos encontramos a realizar subordinada ao tema “A Gestão de Recursos Humanos e a Gestão do Conhecimento”. Os resultados obtidos neste estudo preliminar, sugerem que os instrumentos desenvolvidos apresentam adequadas qualidades psicométricas, capazes de suportar análises factoriais confirmatórias

posteriores. São, por isso, resultados que consideramos encorajadores, no sentido de concluirmos o estudo que nos encontramos a realizar e com isso, esperamos, estar a dar um contributo válido para o avanço da investigação empírica nas áreas da GRH e da GC.

Referências

- BARDIN, Laurence (1995) – *Análise de conteúdo*. Lisboa, (Trad. Portuguesa): Edições 70
- BELL, Judith (2004) - *Como Realizar um Projecto de Investigação*. Lisboa: Gradiva
- BURNS, T. e STALKER, G., (1961) – *The management of innovation*. London: Tavistock Publications
- CARDOSO, L. – *Aprendizagem organizacional: contributo para uma metodologia de diagnóstico: perfil de aprendizagem*, Coimbra, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, 1996, Tese de mestrado não publicada
- CARDOSO, L. (2007) - *Gerir o conhecimento e gerar competitividade – estudo empírico sobre a gestão do conhecimento e seu impacto no desempenho organizacional*, Penafiel: Editorial Novembro
- FRENCH, W. e BELL, C. (1990) – *Organizational development – Behavioural science interventions for organization improvement*. New Jersey: Prentice-Hall
- GHIGLIONE, Rodolphe; MATALON, Benjamin, (2001, [1977]) - *O Inquérito: Teoria e Prática*. Oeiras, (Trad. Portuguesa): Celta Editora, 4ª edição
- HILL, M. & HILL, A. (2000) - *Investigação por questionário*: Lisboa: Edições silabo
- HILL, M. & HILL, A. (2008)- *Investigação por questionário*: Lisboa: Edições silabo, 2ª edição
- HINKIN, T. R. (1998) – *A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires*, *Organizational Research Methods*, 1, 104-121
- HOZ, Arturo, (1985) - *Investigacion Educativa*. Dicionário Ciências da Educação, Madrid: Ediciones Anaya, S.A.
- LERÍN, F. Gracia; MARTÍNEZ-TUR, V., & PEIRÓ, J., (2001) - *Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos*. In E. Tomás & A. Bernal (Eds.), *Trabajo, individuo Y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, (pp. 165 – 201). Espanha: Ediciones Pirámide