

DA MULTIDIMENSIONALIDADE DA NOÇÃO DE EFICÁCIA À NATUREZA DINÂMICA DO GRUPO

Lourenço, Paulo Renato
Miguez, José
Gomes, Adelino Duarte
nefog@fpce.uc.pt

FPCE – Universidade de Coimbra
FPCE/EGP – Universidade do Porto

Palavras chave:

Eficácia, Dimensões,
Desenvolvimento Grupal.

Os inúmeros estudos realizados sobre eficácia dos grupos/equipas de trabalho, bem como a emergência de múltiplos modelos que a procuram explicar são reveladores da importância atribuída nas últimas décadas a esta temática. A multiplicidade de indicadores de medida utilizados pelos investigadores parecem apontar para múltiplas formas de entendimento do que é (ou não é) um grupo eficaz e fazem sobressair a coexistência, no seio da comunidade científica, de diferentes perspectivas e representações de eficácia grupal. Uma vez, centrada sobre os resultados ou a concretização de objectivos, a eficácia é medida pela realização de tarefas, produtividade, rentabilidade, desempenho, eficiência, rendimento ou performance (e.g., Nieva et al., 1978; Gladstein, 1984); outras vezes é avaliada por critérios como a satisfação dos membros da equipa, a qualidade de vida ou a intensidade da experiência afectiva (e.g., Hackman, 1983, 1987; Sundstrom et al., 1990); outras, ainda, numa perspectiva que enfatiza a sobrevivência ou viabilidade de um grupo/equipa de trabalho é medida por critérios como o comprometimento ou implicação grupal, a perenidade ou o desejo de permanecer no grupo (e.g., Hackman, 1983, 1987, 1990; Shea & Guzzo, 1987a, 1987b); finalmente, centrada na satisfação das necessidades dos constituintes mais importantes do grupo, são critérios como, por exemplo, a satisfação dos clientes aqueles que são utilizados para a avaliar (e.g., Hackman, 1983, 1987; Middlemist & Hitt, 1981).

A multiplicidade de representações significará diversidade conceptual (presença de diversas eficácias) ou remeterá para multidimensionalidade (uma mesma eficácia multifacetada e comportando múltiplas dimensões)? E, nesse caso, que dimensões incorpora? Será possível identificá-las por forma a obtermos uma visão abrangente, ainda que sempre incompleta, do conceito?

No contexto das questões acima colocadas Beaudin & Savoie (1995) e Savoie & Beaudin (1995) considerando que o conceito de eficácia, embora comporte diversidade, não se fragmenta ou pulveriza em distintas eficácias, contrapõem a uma visão unidimensional, tendente a considerar as diferentes formas de conceber a eficácia como mutuamente exclusivas, uma perspectiva multidimensional e integradora. Os referidos autores elaboraram um modelo de funcionamento e eficácia das equipas de trabalho – Modelo Multidimensional da Eficácia – que aponta no sentido de que o conceito de eficácia recobre quatro dimensões potenciais: Social (qualidade da experiência grupal), Económica (rendimento do grupo), Política (legitimidade ou reputação do grupo face à sua constelação) e Sistémica (perenidade ou viabilidade).

Não obstante constituir um valioso contributo no domínio da investigação sobre a eficácia grupal, o modelo proposto pelos referidos autores, ao considerar o grupo como uma entidade unívoca e homogénea, não tem em conta nem questiona o possível impacto do processo de desenvolvimento grupal na definição dos critérios de eficácia que cada grupo constrói, utilizando, assim, uma concepção de grupo demasiado estática que reforça uma abordagem da eficácia demasiado linear.



Assumindo que as questões sobre a eficácia ganham em ser discutidas no seio de uma concepção dinâmica do grupo, a investigação que realizámos, e que integra dois estudos empíricos incidindo sobre equipas de basquetebol da Liga Profissional de Basquetebol Portuguesa (LCB) na época de 1999/2000, procurou enriquecer o modelo proposto por Savoie e Beaudin, nomeadamente através da articulação de duas das principais linhas de investigação sobre os grupos – a que se dedica à eficácia e a que se centra sobre o desenvolvimento. No primeiro estudo procurámos testar a estrutura (tetra)dimensional da eficácia proposta Beaudin & Savoie (1995) e por Savoie & Beaudin (1995); o segundo orientou-se para a análise da relação entre o desenvolvimento de um grupo e a sua concepção de eficácia. O suporte instrumental necessário à prossecução dos referidos estudos implicou a construção e validação de dois instrumentos de medida: a) uma escala para identificar a concepção de eficácia grupal (ICE), elaborada com base nos critérios de eficácia identificados por Savoie & Beaudin (1995); b) um questionário para avaliar o estágio de desenvolvimento grupal (QDEG), elaborado com base no Modelo de Desenvolvimento dos Grupos de Wheelan (1990, 1994).

Os resultados do primeiro estudo, obtidos com recurso a análise factorial (confirmatória e exploratória), fazendo emergir uma estrutura com duas dimensões interdependentes, que designámos por Organização e Manutenção (agrupando as variáveis de organização e gestão interna do sistema-grupo/equipa) e por Produção e Reputação (integrando as variáveis de realização e de avaliação externa), não permitiram apoiar o modelo tetradimensional. Reflectindo a lógica fundadora de um grupo e as suas polaridades estruturadas em torno de dois (sub)sistemas dinamicamente indissociáveis – o sistema afectivo e o sistema tarefa – o modelo bidimensional revelou-se congruente com a perspectiva sociotécnica

Os resultados do segundo estudo, de design correlacional, mostraram-se consonantes com a literatura sobre desenvolvimento grupal ao sugerirem que a representação que o grupo faz de si próprio integra as experiências passadas e enforma a sua concepção de eficácia que, deste modo, é dotada de uma natureza dinâmica. Apontando, também, para o facto de um grupo tender a valorizar critérios de medida que tornam provável que esse mesmo grupo seja avaliado como eficaz, os resultados obtidos apoiam os modelos de eficácia grupal que integram o conceito de potência.

