

Interdependência intragrupal na intervenção social: Um estudo com
Educadores/as Sociais Portugueses/as

Susana Fonseca (<https://orcid.org/0000-0002-5930-5381>)*,

Lia Araújo (<https://orcid.org/0000-0001-8212-9235>)**,

Paula Xavier (<https://orcid.org/0000-0001-6140-1228>***),

Cátia Magalhães (<https://orcid.org/0000-0001-8018-4249>****),

Edgar Correia Campos (<https://orcid.org/0000-0002-0418-9061>*****),

Maria João Amante (<https://orcid.org/0000-0003-0138-5865>*****)

* Escola Superior de Educação (ESEV) e Centro de Estudos em Educação e Inovação (CI&DEI) do Instituto Politécnico de Viseu (IPV), Portugal ** ESEV, IPV e Centro de Investigação em Tecnologias e Serviços de Saúde (CINTESIS) da Universidade do Porto, Portugal *** ESEV e CI&DEI, IPV, Portugal **** ESEV e CI&DEI, IPV e Instituto de Saúde Ambiental (ISAMB), Universidade de Lisboa, Portugal ESEV, IPV, Portugal ***** ESEV, IPV, Portugal e Faculdade de Educación e Traballo Social da Universidade de Vigo, Espanha ***** ESEV e CI&DEI, IPV, Portugal

Autor de contacto: susanafonseca@esev.ipv.pt

Escola Superior de Educação de Viseu

Rua Maximiano Aragão

504-501 Viseu

Resumo

As equipas de trabalho são uma realidade no contexto atual das organizações em geral e de uma forma específica nas organizações sociais. É, por isso, fundamental que se conheçam os fatores que determinam a sua eficácia, nomeadamente a interdependência intragrupal. O presente estudo tem como objetivo conhecer as perceções de Educadores/as Sociais sobre a interdependência nos seus contextos de intervenção. Participaram neste estudo 80 Educadores/as Sociais, com idades compreendidas entre os

22 e os 60 anos ($M=33.29$, $DP=9.6$), maioritariamente do sexo feminino (96.3%). Os participantes preencheram um questionário com questões de caracterização e sobre a importância do trabalho em equipa nos contextos de intervenção socioeducativa, e com a Escala de Interdependência de Realização do Trabalho em Equipa (EIRTE) e a Escala de Interdependência Socioafetiva Intragrupal (EISAI II). As informações recolhidas foram objeto de análises estatísticas descritivas com a utilização do software IBM SPSS, versão 29. Os resultados revelaram que a grande maioria dos participantes avaliou o trabalho em equipa nos contextos de intervenção socioeducativa como muito importante (87.5%) ou importante (10%). Os resultados revelaram, ainda, um score médio total da EIRTE de 4.31 ($DP=1.14$) e um score total médio da EISAI II de 4.32 ($DP=1.02$). Os resultados permitem concluir que os/as participantes percecionam que os comportamentos de interdependência, quer de realização do trabalho em equipa quer socioafetiva intragrupal, acontecem algumas vezes nos seus contextos de intervenção e reforçam a importância de se promover a interdependência nas equipas de trabalho das quais os/as Educadores/as Sociais fazem parte.

Palavras-chave: interdependência, trabalho em equipa, intervenção social, Educadores/as Sociais

Intragroup interdependence in social intervention: A study with Portuguese Social Educators

Abstract

Work teams are a reality in the current context of general organizations and more specifically in social organizations. It is, therefore, essential to know the factors that determine its effectiveness, namely intragroup interdependence. The present study is aimed to know the perceptions of Social Educators on interdependence in their intervention contexts. Eighty Social Educators, aged between 22 and 60 years ($M=33.29$, $SD=9.6$), mostly female (96.3%), have participated in this study. Participants had completed a questionnaire with questions of characterization and on the importance of

teamwork in socio-educational intervention contexts, and with the Teamwork Achievement Interdependence (EIRTE) and the Intragroup Socio-Affective Interdependence (EISAI II) Scales. The data collected was subject to statistical descriptive analysis using IBM SPSS software, version 29. Results revealed that most participants rated teamwork in socio-educational intervention contexts as very important (87.5%) or important (10%). The results also revealed an EIRTE mean total score of 4.31 (SD=1.14) and an EISAI II mean total score of 4.32 (SD=1.02). The results allow us to conclude that the participants perceive that interdependence behaviours, both teamwork and socio-affective within the group, occur a few times in their intervention contexts and reinforce the importance of promoting interdependence in the work teams of which Social Educators are part of it.

Keywords: interdependence, teamwork, social intervention, Social Educators

As equipas de trabalho são uma realidade no contexto atual das organizações em geral e de uma forma específica nas organizações sociais. É, por isso, fundamental que se conheçam os fatores que determinam a sua eficácia. A interdependência intragrupal tem sido apontada como um desses fatores (Alves & Lourenço, 2017).

A interação entre os membros nas equipas de trabalho é imprescindível para a sua eficácia, na medida em que os objetivos apenas serão atingidos através do esforço conjunto (Puente-Palacios & Borges-Andrade, 2005). A natureza do trabalho em equipa envolve, invariavelmente, interdependência entre os seus membros, em maior ou menor grau (Guzzo & Shea, 1992).

A interdependência é uma característica fundamental das equipas de trabalho, remetendo-nos para aspetos como a interação, comunicação, partilha ou influência mútua, traduzindo a ideia de um conjunto de indivíduos que afetam e/ou são afetados uns pelos outros por pertencerem ao mesmo grupo (Dimas et al., 2016).

A interdependência nos grupos subdivide-se em dois subsistemas, de acordo com Alves (2012), a interdependência de realização do trabalho de equipa e a interdependência socioafetiva. A primeira está relacionada com a partilha de recursos (no âmbito da

realização da tarefa), resultados (existência de objetivos e/ou consequências grupais) e funções (conhecimento acerca das funções, posições, tarefas, deveres, exigências e responsabilidades dos colegas e a capacidade ou competência para os substituir quando necessário) na realização do trabalho em equipa. A segunda está relacionada com as relações de proximidade, comunicação e influência socioemocional entre os membros do grupo (Alves, 2012; Dimas et al., 2016). No caso da interdependência socioafetiva, distinguem-se, de acordo com Alves et al. (2013), três dimensões, nomeadamente, a proximidade emocional, a emocionalidade no trabalho e a expressão aberta. A primeira é definida pela presença de laços afetivos entre os membros da equipa, expressos através da partilha de informação pessoal e demonstração de preocupação com os outros. A emocionalidade no trabalho determina a medida em que o estado afetivo dos membros da equipa afeta os outros colegas e a forma como o trabalho é realizado. A expressão aberta caracteriza-se pela expressão livre de emoções, opiniões e comportamentos na presença dos colegas de equipa (Alves et al., 2013).

Atualmente, decorrente da crescente competitividade global, da exigência de maior diversidade de conhecimentos e competências inerente à necessidade de inovação, bem como da necessidade de rápida capacidade de resposta e adaptação (Chou et al., 2008; Kozlowski et al., 1999; Marques- Quinteiro et al., 2019; Santos et al., 2021; Sundstrom et al., 2000), exige-se às organizações a máxima conciliação de esforços para a concretização dos seus objetivos, assim, o trabalho em equipa representa uma solução não apenas viável, mas fundamental, na medida em que a partilha de conhecimentos, capacidades e competências, constitui atualmente uma preciosa fonte de vantagem competitiva (Chmiel, 2000; Salas et al., 2009; Tannenbaum et al., 1996). O trabalho em equipa, como salientam diversos estudos, traduz-se num aumento dos índices de produtividade, numa melhoria da qualidade dos serviços e produtos, na diminuição da taxa de absentismo e de abandono do trabalho e ainda numa maior satisfação por parte dos colaboradores, conduzindo todos estes fatores a uma significativa melhoria no funcionamento global das organizações (Dunphy & Bryant, 1996; Glassop, 2002).

A interdependência, subjacente ao trabalho em equipa nas organizações da área da saúde e social também se tem destacado como área de investigação de interesse

(Reeves et al., 2010; Skyberg, 2022; Skyberg & Innvaer, 2020; Smith et al., 2018). Os estudos têm verificado que o aumento da interdependência nas equipas de profissionais das áreas da saúde e social, que prestam cuidados a públicos-alvo em situação de maior vulnerabilidade, comporta benefícios (Franklin et al., 2015; Skyberg, 2022; Skyberg & Innvaer, 2020; Smith et al., 2018). Nesse sentido, os resultados do estudo desenvolvido por Emilsson (2011), na área de intervenção social com pessoas idosas, demonstram que o trabalho em equipa interprofissional é efetivamente colaborativo, que os diferentes papéis desempenhados pelos vários profissionais que integram essas equipas são genuinamente complementares, e não competitivos, e que este trabalho em equipa parece ter impacto na intervenção com o público-alvo em questão.

Não obstante estes dados promissores, evidencia-se ainda uma escassez de trabalhos nesta área, em particular no que diz respeito aos profissionais da área da Educação Social, apesar de ser reconhecido que os/as Educadores/as Sociais trabalham em estreita colaboração com outros profissionais, por exemplo, Assistentes Sociais, Terapeutas Ocupacionais, Enfermeiros/as, Professores/as (International Association of Social Educators [AIEJI], 2022).

Método

O presente trabalho procura conhecer as perceções de Educadores/as Sociais sobre a interdependência, relacionada com a realização do trabalho em equipa e com os processos de troca socioemocional, nos seus contextos de intervenção.

Participaram neste estudo 80 Educadores/as Sociais (Tabela 1), com idades compreendidas entre os 22 e os 60 anos ($M=33.29$, $DP=9.6$), maioritariamente do sexo feminino (96.3%). O tempo decorrido desde o término da licenciatura varia entre 7 meses e 17 anos ($M=7.31$, $DP=4.3$) e o tempo de experiência no atual contexto de trabalho entre 0 e 34 anos ($M=5.31$, $DP=6.4$). A maioria trabalha em contexto institucional (61.3%). As pessoas idosas são o público-alvo mais frequente (58.8%), seguido de crianças e jovens (36.3%), adultos (33.8%), crianças e jovens em risco/perigo (28.7%), pessoas com incapacidade (17.5%) e outros mais específicos (15.1%, e.g., reclusos, pessoas em situação de sem abrigo).

Tabela 1.

Caracterização da amostra

Idade	
Min-Max	22-60
Média (DP)	33.29 (9.6)
Sexo	
Feminino	77 (96.3)
Masculino	3 (3.8)
Contexto de Intervenção	
Comunitário	12 (15.0)
Institucional	49 (61.3)
Ambos	19 (23.8)
Público-alvo de intervenção	
Pessoas idosas	47 (58.8)
Crianças e jovens	29 (36.3)
Adultos	27 (33.8)
Crianças e jovens em risco/perigo	23 (28.7)
Pessoas com incapacidade	14 (17.5)
Outros	12 (15.1)
Tempo de licenciatura	
Min-Max	7 meses-17 anos
Média (DP)	7.31 (4.3)
Tempo de experiência	
Min-Max	0-34 anos
Média (DP)	5.31 (6.4)

Para responder ao objetivo do presente estudo, foi construído um questionário on-line (formulários do Google), constituído por um conjunto de questões sociodemográficas (sexo/género, idade) e sobre as características da intervenção e formação (o contexto de intervenção, o público-alvo de intervenção, o tempo decorrido desde o término da licenciatura e o tempo de experiência no contexto de trabalho) e um conjunto de questões sobre a importância do trabalho em equipa (frequência de formação de desenvolvimento profissional na área do trabalho e gestão de equipas, percentagem de tempo de trabalho em equipa que consideram despende num dia típico de trabalho no seu contexto de intervenção e importância atribuída ao trabalho em equipa nos contextos de intervenção dos Educadores Sociais), com diferentes opções de resposta, adequadas a cada pergunta (escolha múltipla, *checkboxes*, escala de tipo Likert de 5 pontos e questões abertas). O questionário continha, ainda, duas escalas de avaliação da interdependência intragrupal (de realização do trabalho e socioafetiva), a Escala de Interdependência de Realização do Trabalho em Equipa (EIRTE) (Alves, 2012) e a Escala de Interdependência Socioafetiva Intragrupal (EISAI II) (Alves, 2012). As escalas avaliam a frequência com que determinados comportamentos de interdependência ocorrem numa equipa, numa escala de resposta de tipo Likert de sete pontos, em que 1 equivale a "nunca acontece" e 7 a "acontece sempre". A sua utilização foi devidamente autorizada pela autora.

Os/As Educadores/as Sociais foram convidados/as a responder ao questionário on-line, mediante disponibilização do link através de contactos de e-mail e do Messenger. O consentimento informado encontrava-se incorporado no questionário, antes das questões.

As informações recolhidas foram objeto de análises descritivas com a utilização do software IBM SPSS, versão 29.

Resultados

A maioria dos participantes (58.8%) já frequentou formação de desenvolvimento profissional na área do trabalho e gestão de equipas (excluindo formação no âmbito do curso de licenciatura). Já acerca da percentagem de tempo de trabalho em equipa que consideram despende num dia típico de trabalho no seu contexto de intervenção, verifica-se uma grande dispersão de respostas com 22 participantes a despende entre 30% e

50% ou entre 70% e 90%, seguidos de 14 que despendem entre 10% e 30%, 9 que despendem entre 50% e 70%, 7 que despendem menos de 10% e 6 que despendem mais de 90%. Quando questionados sobre a importância atribuída ao trabalho em equipa nos contextos de intervenção dos/as Educadores/as Sociais, a grande maioria considera como muito importante (87.5%) ou importante (10%). O mesmo para a importância atribuída ao trabalho em equipa no(s) contexto(s) de intervenção, que é considerada como muito importante e importante por 83.8% e 11.3%, respetivamente, dos/as participantes.

O score médio total da Escala de Interdependência de Realização do Trabalho em Equipa (EIRTE) foi de 4.31 ($DP=1.14$), com os itens 10 (*Conhecemos o trabalho dos outros elementos do grupo*) e 13 (*Quando alguém falta ao trabalho, os restantes elementos têm conhecimentos para executar as suas tarefas*) a obterem as médias mais elevadas (superiores a 5) e o item 8 (*As recompensas recebidas pelo trabalho individual (como salário ou promoções) são amplamente determinadas pelas contribuições de cada um como membro da equipa*) a mais baixa (inferior a 3) (Tabela 2).

Tabela 2.

Escala de Interdependência de Realização do Trabalho em Equipa (EIRTE)

Item	média (DP)
01. Não somos capazes de realizar as nossas tarefas sem termos acesso a informação ou material de outros elementos da equipa.	3.19 (1.50)
02. Os membros da equipa dependem uns dos outros no que diz respeito à informação ou material necessários para realizarem as suas tarefas.	3.40 (1.72)
03. Os nossos objetivos individuais advêm diretamente dos objetivos da equipa.	4.21 (1.83)
04. As nossas atividades de um dia normal de trabalho são determinadas pelos objetivos da equipa para esse mesmo dia.	4.06 (1.92)
05. As tarefas que executamos estão relacionadas com os objetivos a alcançar pela equipa.	4.91 (1.78)
06. A informação acerca de como estamos a realizar o nosso trabalho advêm principalmente da avaliação de como está a decorrer o trabalho de toda a equipa.	4.41 (1.88)

07. A avaliação do nosso desempenho individual é fortemente influenciada pela qualidade do desempenho de toda a equipa.	4.23 (1.90)
08. As recompensas recebidas pelo trabalho individual (como salário ou promoções) são amplamente determinadas pelas contribuições de cada um como membro da equipa.	2.91 (2.06)
09. Conseguimos substituir-nos uns aos outros nas tarefas que desempenhamos.	4.30 (1.87)
10. Conhecemos o trabalho dos outros elementos do grupo.	5.65 (1.51)
11. Temos competências técnicas para a rotação de papéis e funções enquanto membros da mesma equipa.	4.64 (1.79)
12. Somos capazes de assumir os deveres e as responsabilidades dos nossos colegas de equipa.	4.61 (1.77)
13. Quando alguém falta ao trabalho, os restantes elementos têm conhecimentos para executar as suas tarefas.	5.04 (1.86)
14. Quando um dos elementos tem excesso de trabalho, esse trabalho pode ser bem desempenhado pelos colegas.	4.78 (1.86)

Quanto aos resultados nas dimensões (Alves, 2012), a da Interdependência de Funções (itens 9 a 14, inclusive) foi a que obteve uma média superior ($M=4.84$, $DP=1.5$), seguida da Interdependência dos Resultados (itens 3 a 8, inclusive) ($M=4.12$, $DP=1.5$) e da Interdependência de Tarefa (itens 1 e 2) ($M=3.29$, $DP=1.5$).

Tabela 3.

Escala de Interdependência Socioafetiva Intragrupal (EISAI)

Item	média (DP)
01. O relacionamento que temos influencia o nosso rendimento no trabalho	5.21 (1.76)
02. Conversa-se acerca do modo como nos estamos a sentir.	4.86 (1.56)
03. A nossa interação é marcada por "emoções fortes".	4.88 (1.49)

04. Fazemos questão de deixar claro o que pensamos acerca uns dos outros.	4.36 (1.60)
05. O nosso convívio revela uma forte "carga emocional".	4.68 (1.61)
06. O que acontece na vida pessoal de cada um de nós parece afetar o modo como trabalhamos.	3.50 (1.56)
07. Fala-se de assuntos das nossas vidas pessoais e familiares.	4.06 (1.52)
08. Quando o trabalho não corre como o previsto, a forma como nos relacionamos muda.	3.30 (1.58)
09. Fora do trabalho, mostramos continuar a lembrar-nos uns dos outros.	4.94 (1.69)
10. "Levamos para casa" os problemas dos outros elementos do grupo.	3.53 (1.76)
11. O rendimento que temos no trabalho é influenciado pelo humor e disposição dos seus elementos.	4.35 (1.65)
12. Vê-se que nos conhecemos muito bem.	4.75 (1.62)
13. Mostramos estar ligados uns aos outros por laços afetivos.	4.34 (1.60)
14. Há interesse em saber o que acontece na vida uns dos outros.	4.04 (1.64)
15. Temos um relacionamento próximo e familiar uns com os outros.	4.00 (1.58)
16. Estamos à vontade uns com os outros para agir como achamos que devemos agir.	4.65 (1.57)
17. Deixamos transparecer para os outros a opinião que temos deles.	4.16 (1.67)
18. É partilhada informação de natureza pessoal.	3.86 (1.64)
19. Aquilo que se diz e se faz parece afetar os outros elementos do grupo.	3.96 (1.67)
20. Dizemos aos outros o que pensamos, mesmo quando temos opiniões diferentes.	4.65 (1.60)
21. Falamos uns com os outros acerca dos nossos sentimentos.	4.11 (1.65)
22. Dizemos uns aos outros o que achamos que deve ser dito.	4.54 (1.57)
23. Mostramos aquilo que somos verdadeiramente.	4.93 (1.64)
24. O ambiente que se vive no grupo depende do modo como nos estamos a sentir.	4.49 (1.53)
25. Deixamo-nos "levar pelas emoções".	3.80 (1.66)

Na Tabela 3 encontram-se os valores médios da Escala de Interdependência Socioafetiva Intragrupal (EISAI), cujo score médio total foi de 4.32 ($DP=1.02$), tendo o item 1 (*O relacionamento que temos influencia o nosso rendimento no trabalho*) a média mais elevada ($M=5.21$, $DP=1.76$) e o item 8 (*Quando o trabalho não corre como o previsto, a forma como nos relacionamos muda*) a média mais reduzida ($M=3.30$, $DP=1.58$). Nas suas dimensões (Alves, 2012), a Expressão Aberta (itens 4, 16, 17, 20, 22, 23) teve a média mais elevada ($M=4.55$, $DP=1.3$), tendo a Proximidade Emocional (itens 2, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 21) e a Emocionalidade no Trabalho (itens 1, 3, 5, 6, 8, 11, 19, 24, 25) tido valores médios muito semelhantes ($M=4.25$, $DP=1.2$ e $M=4.24$, $DP=1.1$, respetivamente).

Discussão

O presente estudo procurou conhecer as perceções de Educadores/as Sociais sobre a interdependência de realização do trabalho em equipa e socioafetiva, nos seus contextos de intervenção. De um modo geral, os resultados permitem concluir que os/as participantes percecionam que os comportamentos de interdependência, quer de realização do trabalho em equipa quer socioafetiva intragrupal, acontecem algumas vezes (score 4) nos seus contextos de intervenção, sendo as dimensões da interdependência de funções e a expressão aberta aquelas que são percecionadas como mais frequentes e a interdependência de tarefa como aquela que acontece de forma menos reiterada. Estas perceções parecem contrastar com a valorização dada ao trabalho em equipa no contexto de intervenção da Educação Social, que a larga maioria dos/as participantes classificou como muito importante.

Os resultados obtidos nas dimensões das escalas seguem uma tendência semelhante à encontrada em outros estudos realizados com amostras portuguesas (Alves, 2012; Dimas et al., 2016), com profissionais de diversas áreas. Concretizando, num estudo onde foi utilizada a EIRTE, Alves (2012) também encontrou um valor médio mais elevado na dimensão Interdependência de Funções (5.07), seguida da Interdependência de Resultados (4.63) e Interdependência de Tarefa (4.13). De notar, porém, que os resultados de Alves (2012) são algo superiores aos encontrados na nossa amostra. No que

respeita à EISAI, em dois estudos (1 e 2) desenvolvidos por Dimas et al. (2016), tal como na nossa amostra, também foram encontrados valores médios mais elevados na dimensão Expressão Aberta (estudo 1: 4.45; estudo 2: 4.68). Contudo, e em contraste com presente estudo, onde os resultados são muito semelhantes, Dimas et al. (2016) constataram valores mais elevados na dimensão Emocionalidade no trabalho (estudo 1: 4.11; estudo 2: 4.04), comparativamente à dimensão Proximidade emocional (estudo 1: 3.68; estudo 2: 3.89). Além disso, em ambas as dimensões os resultados da nossa amostra são mais elevados, em particular na dimensão Proximidade emocional. Tendo em conta que os/as participantes do presente estudo intervêm especificamente na área social, ainda que seja necessário um aprofundamento das análises comparativas entre áreas profissionais, parece importante realçar a importância dessa proximidade considerando os benefícios associados ao aumento da interdependência nas equipas que intervêm apoio a públicos-alvo em situação de maior vulnerabilidade (Emilsson, 2011; Franklin et al., 2015; Skyberg, 2022; Skyberg & Innvaer, 2020; Smith et al., 2018).

Em suma, reconhecida a importância, a expressividade e o papel que o trabalho em equipa ocupa na atualidade das organizações sociais, e reconhecendo a interdependência como característica essencial das equipas de trabalho (Alves & Lourenço, 2017; Dimas et al., 2016), mas também as questões que este estudo permitiu levantar, em particular o aparente desfasamento entre a valorização (expressiva) do trabalho em equipa e a frequência (menos expressiva) da interdependência de realização do trabalho de equipa e interdependência socioafetiva, reforça-se a importância da sua promoção nas equipas de trabalho das quais os Educadores Sociais fazem parte, na medida em que, estes/as devem desenvolver o seu trabalho em interdisciplinaridade e podem contribuir de forma construtiva para as comunidades de trabalho (AIEJI, 2022).

Neste sentido, salientamos que a promoção da interdependência nas equipas de trabalho e a construção de comunidades de trabalho colaborativo, resultam da utilização de tarefas desafiadoras e relevantes que permitam edificar um sentido de propriedade compartilhada entre os membros das equipas (Scager et al., 2020). Assim, ao nível da formação inicial/contínua dos/as Educadores/as Sociais e da construção de equipas colaborativas nas organizações socioeducativas que integram estes profissionais, devem

definir-se objetivos comuns e significativos, atribuir-se recompensas decorrentes dos resultados do trabalho em equipa, determinar-se a partilha de recursos, promover-se a interdependência de papéis e de tarefas e de uma identidade de equipa e criar ambientes facilitadores do trabalho interdependente em equipa (Collazos et al., 2003; Collazos et al., 2007; Laal, 2013).

Referências

- AIEJI - International Association of Social Educators (2022). *Competence Profile*. <http://www.aieji.net/media/1093/competence-profile-2022.pdf>
- Alves, M. P. (2012). *Interdependência, desenvolvimento e eficácia nos grupos de trabalho* [Dissertação de Doutoramento não publicada]. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Alves, M. P., & Lourenço, P. R. (2017). Workgroup interdependence assessment: Group-referent scales and social network analysis. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(1), 23-44. doi: 10.4473/TPM24.1.2
- Alves, M. P., Lourenço, P. R., & Miguez, J. (2013). How to measure socioemotional ties in Workgroup socioaffective interdependence scale. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 84, 1084-1089.
- Chou, L., Wang, A., Wang, T., Huang, M., & Cheng, B. (2008). Shared work values and team member effectiveness: The mediation of trustfulness and trustworthiness. *Human Relations*, 61(12), 1713- 1742.
- Chmiel, N. (2000). *Introduction to work and organizational psychology: An european perspective*. Blackwell Publishing.
- Collazos, C. A., Guerrero, L. A., Pino, J. A., & Ochoa, S. F. (2003). Collaborative Scenarios to Promote Positive Interdependence among Group Members. In J. Favela, & D. Decouchant (Eds.), *Groupware: Design, Implementation, and Use. CRIWG 2003. Lecture Notes in Computer Science* (pp. 356–370). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-39850-9_30

- Collazos, C. A., Guerrero, L. A., Pino, J. A., Ochoa, S. F., & Stahl, G. (2007). Designing collaborative learning environments using digital games. *Journal of Universal Computer Science*, 13(7), 1022–1032.
- Dimas, I., Alves, M., Lourenço, & Rebelo, T. (2016). *Equipas de trabalho. Instrumentos de avaliação*. Edições Sílabo.
- Dunphy, D., & Bryant, B. (1996). Teams: Panaceas or prescriptions for improved performance? *Human Relations*, 49(5), 677-699.
- Emilsson, U. M. (2013). The Role of Social Work in Cross-Professional Teamwork: Examples from an Older People's Team in England. *The British Journal of Social Work*, 43(1), 116–134. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr185>
- Franklin, C. M., Bernhardt, J. M., Lopez, R. P., Long-Middleton, E. R., & Davis, S. (2015). Interprofessional teamwork and collaboration between community health workers and healthcare teams: An integrative review. *Health Services Research and Managerial Epidemiology*, 2, 1-9. <https://doi.org/10.1177/2333392815573312>
- Glassop, L. (2002). The organizational benefits of teams. *Human Relations*, 55(2), 225-249. <https://doi.org/10.1177/001872670205500218>
- Guzzo, R. A., & Shea, G. P. (1992). Group performance and intergroup relations in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 269–313). Consulting Psychologists Press.
- Kozlowski, S., Gully, S., Nason, E., & Smith, E. (1999). Developing adaptive teams: A theory of compilation and performance across levels and time. In D. R. Ilgen, & E. D. Pulakos (Eds.), *The Changing Nature of Work and Performance: Implications for Staffing, Personnel Actions, and Development* (pp. 240–292). Jossey-Bass.
- Laal, M. (2013). Positive interdependence in collaborative learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 1433-1437.

- Marques-Quinteiro, P., Santos, C. M. D., Costa, P., Graça, A. M., Marôco, J., & Rico, R. (2019). Team adaptability and task cohesion as resources to the non-linear dynamics of workload and sickness absenteeism in firefighter teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 525-540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1691646>
- Puente-Palacios K., & Borges-Andrade, J. E. (2005). O efeito da interdependência na satisfação de equipes de trabalho: um estudo multinível. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(3), 57-78.
- Reeves, S., Lewin, S., Espin, S., & Zwarenstein, M. (2010). *Interprofessional teamwork for health and social care*. Wiley - Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444325027>
- Salas, E., Rosen, M. A., Burke, C. S., & Goodwin, G. F. (2009). The wisdom of collectives in organizations: An update of the teamwork competencies. In E. Salas, G. F. Goodwin, & C. S. Burke (Eds.), *Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches* (pp. 39–79). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Santos, C. M., Uitdewilligen, S., Passos, A. M., Marques-Quinteiro, P. M., & Maynard, M. (2021). The Effect of a Concept Mapping Intervention on Shared Cognition and Adaptive Team Performance Over Time, *Group & Organization Management*, 46(6) 984–1026.
- Scager, K., Boonstra, J., Peeters, T., Vulperhorst, J., & Wiegant, F. (2020). Collaborative Learning in College Science: Evoking Positive Interdependence. In J.J. Mintzes, & E.M. Walter (Eds.), *Active Learning in College Science* (pp. 233–247). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-33600-4_16
- Skyberg, H. (2022). *Boundaries, teamwork dynamics and power: Conceptualising central aspects of interprofessionalism in health and social care* [Tese de doutoramento, Faculty of Social Sciences of OsloMet – Oslo Metropolitan University]. OsloMet. <https://www.researchgate.net/publication/365709236>

- Skyberg, H. L., & Innvaer, S. (2020). Dynamics of interprofessional teamwork: Why three logics are better than one. *Social Science & Medicine*, 265, 113472. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113472>
- Smith T., Fowler-Davis, S., Nancarrow, S., Ariss, S. M. B., & Enderby, P. (2018). Leadership in interprofessional health and social care teams: a literature review. *Leadersh Health Serv (Bradf Engl)*, 31(4), 452-467. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2016-0026>
- Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T., & Richards, H. (2000). Work groups: From the Hawthorne studies to work teams of the 1990s and beyond. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 44-67.
- Tannenbaum, S., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. (1996). Promoting Team Effectiveness. In A. West (Ed.), *Handbook of work group psychology* (pp. 503-524). John Wiley & Sons.