

**PSYCHOLOGICA Nº 54 (2011)**

Questionário de Reconhecimento da Singularidade Contributiva:  
Construção e estudos psicométricos

Carla Cabo-Leitão  
Universidade de Évora  
[carlacabo@gmail.com](mailto:carlacabo@gmail.com)

Nuno Rebelo dos Santos  
Universidade de Évora  
[nrs@uevora.pt](mailto:nrs@uevora.pt)

Correspondência com respeito ao artigo deverá ser endereçada ao cuidado de Nuno Rebelo dos Santos, Departamento de Psicologia, Universidade de Évora, Colégio Pedro da Fonseca PITE – Parque Industrial Tecnológico de Évora Rua da Barba Rala, 7000 Évora

## Reconhecimento da Singularidade Contributiva: Construção e estudos psicométricos

## Resumo

Pelo seu carácter único e mutável, as pessoas são actualmente um factor valioso e activo que pode fazer a diferença. O conceito de reconhecimento da singularidade contributiva é definido como o reconhecimento dado, pelos vários níveis organizacionais, ao indivíduo, nomeadamente, o reconhecimento das suas contribuições únicas para a organização. Devido à importância de entender melhor de que forma existe esse reconhecimento, o objectivo do presente artigo é o de verificar as qualidades psicométricas de um questionário de reconhecimento da singularidade contributiva *Questionário de Reconhecimento Organizacional da Singularidade Contributiva* (QROSC), aplicado a uma amostra de trabalhadores de variados sectores e dimensões organizacionais (n=384). Numa primeira fase, o presente estudo revelou que o QROSC possui uma boa consistência interna e uma estrutura factorial assente em quatro factores: efeito da cultura de reconhecimento, reconhecimento tangível, abertura e aceitação-integração, no que se refere à aceitação e integração da singularidade dos colaboradores, e reconhecimento dos colegas. Na segunda fase, foram efectuados os primeiros estudos diferenciais onde foi possível verificar diferenças significativas entre as dimensões do questionário e factores demográficos considerados, reforçando a importância de reconhecer a singularidade contributiva como um importante contributo para o desenvolvimento organizacional e incrementação do seu valor. São apontadas sugestões para estudos futuros que venham a reforçar a robustez do instrumento, bem como dos resultados obtidos que possam contribuir para a utilidade do mesmo no contexto organizacional.

*Palavras-chave:* Instrumento QROSC, reconhecimento da singularidade contributiva

Recognition of the contributive uniqueness: Construction and psychometric studies

#### Abstract

People, by their unique and changeable character, are presently a valuable and active organizational factor that can make a difference in an organization. The recognition of the contributive uniqueness' concept is defined as the recognition given, by the several organizational levels, to the individual, namely, the recognition of his/her unique contributions to the organization. Given the importance of understanding in which way this recognition exists, the goal of the present article is to verify de psychometric qualities of a recognition of the contributive uniqueness' questionnaire Organizational Recognition of the Contributive Uniqueness Questionnaire (ORCUQ), applied to a sample of workers of several organizational sectors and dimensions (n=384). In a first phase, the present study demonstrated that ORCUQ has a good intern consistency and a factorial structure based on four factors: effect of the recognition culture, tangible recognition, openness and acceptance-integration, regarding the acceptance and integration of workers' uniqueness, and colleagues' recognition. In the second phase, the first differential studies were made, in witch was possible to verify significant differences between the questionnaire's dimensions and the considered demographic factors, reinforcing the importance of recognizing the contributive uniqueness as an important asset for the organizational development and to gain value. Suggestions of future research is addressed that may reinforce the instrument's robustness, as well as the obtained results that may contribute to the utility of the instrument in the organizational context.

*Key-words:* QROSC's instrument, contributive uniqueness' recognition

#### Referências

Almeida, L.S. & Freire, T. (2003). Metodologia da investigação em psicologia e educação (3ªed.). Braga: Psiquilíbrios.

- Appelbaum, S. H. & Kamal, R. (2000). An analysis of the utilization and effectiveness of non-financial incentives in small business. *The Journal of Management Development*, 19 (9/10), 733-763.
- Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2008a). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008b). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200.
- Bishop, J. (1987). The recognition and reward of employee performance. *Journal of Labor Economics*, 5 (4), 36-56.
- Brun, J.-P. & Dugas, N. (2002). *La reconnaissance au travail: une pratique riche de sens*. Chair in Occupational Health and Safety Management, Quebec, Canada.
- Brun, J.-P. & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (4), 716-730.
- Dos Santos, N. R. (1999). *Identidade e cooperação: individual e colectivo em contextos organizacionais*. Dissertação de doutoramento em psicologia: Universidade de Évora.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. M. & Esses V. M. (2008). What conditions promote or impede cooperation between diverse groups. In B. A., Sullivan, M. Snyder & J. L., Sullivan (Eds.), *Cooperation: the political psychology of effective human interaction* (pp. 143-159). Oxford: Blackwell Publishing.

- Kralovensky, T. E. (2006). *Employee recognition*. Unpublished Master dissertation, Royal Roads University, Victoria, British Columbia, Canada.
- Lorenzi-Cioldi, & Doise, W. (1996). Identidad social y identidad personal (T. M. Cristina, Trans.). In Y. B. Richard & J-P Leyens (Eds.), *Estereotipos, discriminacion y relaciones entre grupos* (pp. 71-90). Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de Espanha. (Original work published in 1994).
- Luthans, K. (2000). Recognition: a powerful, but often overlooked, leadership tool to improve employee performance. *The Journal of Leadership Studies*, 7 (1), 31-39.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- May, D., Gilson, R. & Harter, L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Maroco, J. (2003). *Análise estatística – Com utilização do SPSS* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- O'Donnel, M. P. (2007). Psychologically healthy workplaces. *American Journal of Health Promotion*, 21 (3).
- Piersol, B. (2007). Employee engagement and power to the edge. *Performance Improvement*, 46 (4), 30-33.
- Quick, J. C., Tetrick, L. E., Adkins, J., & Klunder, C. (2003). Occupational health psychology. In I. B. Weiner (Series Ed.), A. M. Nezu, C. M. Nezu, & P. A. Geller (Vol. Eds.), *Handbook of psychology: Health psychology* (Vol. 9, pp. 560-590). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Saunderson, R. (2004). Survey findings of the effectiveness of employee recognition in the public sector. *Public Personnel Management*, 33 (3), 255-276.

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.