



Adaptação e validação da escala de gestão do conflito entre professor-aluno(s)

Adaptation and validation the conflict management scale between teacher-students

Sabina Valente*, Ana Paula Monteiro*, Abílio Afonso Lourenço**
*Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, ** Universidade do Minho.

Resumo

O Rahim Organizational Conflict Inventory – II (ROCI-II) é uma escala de avaliação dos estilos de gestão do conflito, nomeadamente, integração, anuência, dominação, evitação e compromisso. Da adaptação e validação da versão Portuguesa deste instrumento, ao contexto escolar, avaliando os estilos de gestão do conflito fizeram parte 745 professores do Ensino Básico e Secundário. Os resultados da análise fatorial confirmatória demonstram o ajustamento da estrutura fatorial original na amostra. A consistência interna das dimensões revela valores adequados. As diversas características psicométricas evidenciam a adequada validade e fiabilidade desta escala, constituindo um bom instrumento para estudos sobre estilos de gestão do conflito.

Palavras-chave: conflito, professores, alunos, escala.

Abstract

The Rahim Organizational Conflict Inventory-II (ROCI-II) is an evaluation scale of conflict management styles, including integration, consent, domination, avoidance, and commitment. The adaptation and validation of the Portuguese version of this instrument to the school context had participated 745 Basic and Secondary school teachers. The results of the confirmatory factorial analysis demonstrate the adjustment of the original factorial structure in the sample. The internal consistency of the dimensions reveals adequate values. The different psychometric characteristics show the adequate validity and reliability of this scale. Thus, seems to be a good instrument for the development of studies on conflict management styles.

Keywords: conflict, teachers, students, scale.

Introdução

A atividade docente, enquanto processo relacional, requer dos professores uma grande capacidade de relacionamento interpessoal (Nunes-Valente & Monteiro, 2016) e, identicamente, uma gestão eficaz de conflitos.

Define-se conflito como a interação de indivíduos interdependentes que percecionam a existência de objetivos, desejos e valores opostos, que encaram a outra parte como potencialmente capaz de interferir na realização desses domínios (Cunha & Leitão, 2016).

O desenvolvimento de competências em gestão construtiva de conflitos, utilizando os estilos mais

apropriados à situação, é de extrema relevância no dia-a-dia de todos os envolvidos no contexto educativo.

A gestão de conflitos foi definida como “o comportamento orientado para a intensificação, redução, e a resolução da tensão” (DeDreu, Harinck & Van Vianen, 1999, p. 371). Das diversas tipologias de estilos de gestão do conflito destacamos o Modelo Bidimensional de Rahim e Bonoma (1979).

Este modelo, formado por duas dimensões, caracteriza os estilos de gestão do conflito, nomeadamente o interesse próprio ou interesse em satisfazer os próprios interesses (alto ou baixo) e o interesse pelo outro ou preocupação em satisfazer os interesses dos outros (alto ou baixo). Os estilos de gestão do conflito resultam da influência simultânea da motivação para alcançar os próprios objetivos e a motivação para alcançar os objetivos do oponente. As dimensões apresentam duas pontuações extremas, alto interesse e baixo interesse, ao serem combinadas, originando os cinco estilos de gestão de conflito: integração, anuência, dominação, evitação e compromisso (Cunha & Leitão, 2016; Munduate & Martínez, 2003; Rahim & Magner, 1995).

No estilo integração verifica-se tanto a preocupação em satisfazer os próprios interesses, assim como os do oponente, recorrendo-se a soluções criativas, de modo a satisfazer todos os envolvidos, estando o indivíduo preocupado em colaborar para alcançar uma solução. A anuência representa o estilo caracterizado por baixa preocupação com o próprio e grande preocupação com o opositor, constatando-se tentativas de minimizar as diferenças e enfatizando os pontos em comum. No estilo dominação há grande preocupação com o próprio e baixa preocupação como oponente. O estilo evitação é caracterizado por baixa preocupação com o próprio e também pelo oponente. O sujeito tende a retirar-se do conflito e evita lidar com o mesmo. O compromisso posiciona-se na interceção dos quatro estilos de gestão, representando a tentativa de satisfazer, de forma moderada, os interesses de ambas as partes. Os indivíduos apresentam preocupações intermédias em relação aos seus objetivos e aos do oponente, visando alcançar decisões mutuamente acordadas entre ambos (Rahim & Magner, 1995; Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha, Cabral-Cardoso & Neves, 2016).

Importa evidenciar que cada estilo contém vantagens e desvantagens, não sendo nenhum deles universalmente eficazes, podendo diferentes estilos serem apropriados em diferentes fases do conflito e da negociação (Das & Kumar, 2011). O próprio entendimento do que é tido como conflito para um indivíduo pode determinar o seu modo de agir perante o mesmo (Massabni, 2011).

Deste modo, a funcionalidade da organização escolar não se inscreve, pois, na inexistência de conflitos, mas na utilização de estratégias apropriadas à sua gestão construtiva (Cunha & Monteiro, 2016).

Assim, o objetivo deste trabalho consistiu em adaptar e validar, ao contexto escolar português, especificamente aos conflitos entre professores-alunos, a escala de gestão de conflitos - *Rahim Organizational Conflict Inventory - II (ROCI-II)*, construída por M. Afzalur Rahim, em 1983.

Método

Desenho

No decorrer da revisão de literatura sobre a gestão de conflitos duas questões emergiram assumindo um papel de relevo: (i) existe um corpo teórico sólido na área dos estilos de gestão de conflitos, mas pouca pesquisa que apresente resultados em contexto escolar; e (ii) não existem estudos que, de uma forma organizada, convoquem variáveis sociocognitivas, motivacionais ou ambientais que, em interação, possam explicar a forma como professores e/ou alunos fazem a gestão dos conflitos e os estilos que utilizam para os ultrapassar.

Existe investigação abarcando este tema ao nível empresarial, mas é quase inexistente a centrada no contexto educativo, tentando conhecer um pouco mais a arquitetura dos processos e estilos envolvidos. Este é o principal desafio que se pretende apresentar neste trabalho. Desta forma, o ROCI-II, como instrumento de medida dos estilos de gestão do conflito, apresenta-se como uma escala de mensuração de grande riqueza e complexidade no âmbito educativo e a necessidade da sua adaptação e validação para o contexto português reveste-se de enorme importância.

Para a adaptação e validação da escala ROCI-II (Rahim, 1983), para o contexto escolar, foram traduzidos os itens do questionário original tendo sido dada uma atenção especial à sua redação de modo que não suscitasse qualquer dúvida.

Após a reestruturação da escala, esta manteve a mesma sequência de numeração da original, tendo sido apenas acrescida na denominação pelas letras PViSC relativas à versão portuguesa em contexto educativo, nomeadamente, ROCI-II-PViSC (*Rahim Organizational Conflict Inventory-II-Portuguese Version in School Context*). As operações relativas à adaptação e validação da escala serão apresentadas seguidamente, assim como os valores que legitimam e atestam as suas qualidades psicométricas.

Participantes

Participaram no estudo 745 professores do Ensino Básico e Secundário de escolas situadas no norte do país, sendo 239 (32,1%) do sexo masculino e 506 (67,9%) do feminino. Destes, 21 (2,8%) têm um bacharelato, 565

(75,8%) apresentam uma licenciatura, 146 (19,6%) detêm um mestrado e 13 (1,7%) possuem um doutoramento. Quanto ao tempo de serviço, 57 (7,7%) docentes têm menos de 10 anos, 209 (28,1%) entre 11 a 20, no intervalo de 21 a 30 anos estão 314 (42,1%) docentes e 165 (22,1%) apresentam mais de 30 anos de prática letiva. Os respondentes estão distribuídos por trinta grupos de docência dos dois níveis de ensino em estudo, sendo o grupo 300, Português, o mais representativo com 90 (12,1%) professores.

No que diz respeito à amostra, houve a preocupação em selecionar um número de indivíduos que garantisse ultrapassara sugestão ideal de 10 indivíduos por cada item/variável analisada (Byrne, 2001).

Instrumento

O ROCI-II original constitui um instrumento de medida dos estilos de gestão do conflito anteriormente apresentados. O Rahim Organizational Conflict Inventory II - Portuguese Version in School Context (ROCI-II-PViSC) é formado por 28 itens e a resposta ao questionário é feita através de uma escala de *Likert* com cinco opções, sendo que o 1 corresponde a “discordo fortemente” e o 5 a “concordo fortemente”. Os cinco estilos são mensurados por um número distinto de itens para cada um deles, sendo sete para o estilo integração (e.g. *Perante uma dificuldade de trabalho com um aluno, tento analisar a situação com ele para encontrar uma solução aceitável para ambos*), seis para a anuência (e.g. *Perante um problema de trabalho, geralmente tento satisfazer as necessidades do meu aluno*), cinco para o estilo dominação (e.g. *Perante uma situação problemática com um aluno, geralmente mostro-me firme para procurar impor o meu ponto de vista*), seis para o evitação (e.g. *Tento não mostrar desacordo com os alunos*) e, quatro para o estilo compromisso (e.g. *Perante problemas de trabalho procuro conseguir acordos com os meus alunos*).

Com o propósito de recolher informação que possibilitasse a caracterização da amostra, foi apresentada a Ficha de Dados Pessoais e Profissionais (FDPP) contendo algumas questões sobre dados individuais e profissionais dos docentes (o sexo, a formação académica, o tempo de serviço e o grupo de docência.)

Procedimentos

Obtida a autorização da Direção Geral de Educação, assim como dos Diretores das escolas para a aplicação dos questionários, procedeu-se à aplicação dos mesmos aos professores, tendo sido explicada a finalidade do estudo. Durante este processo foram garantidos os procedimentos éticos convencionais, nomeadamente o anonimato, a confidencialidade das respostas e a voluntariedade na participação. O ROCI-II-PViSC foi administrado no ano letivo 2015/2016.

Resultados

Validade da escala numa perspetiva exploratória

Para testar a validade interna da escala, procedeu-se à análise fatorial das dimensões que a constituem e ao

estudo da consistência interna. Na análise da estrutura fatorial dos resultados foi opção a observação do ROCI-II-PViSC em componentes principais com rotação *varimax*. Foram ponderados todos os fatores isolados que apresentassem um valor-próprio (*eigen-value*) igual ou superior à unidade. Os resultados confirmam a existência de cinco fatores referentes à Integração, Anuência, Dominação, Evitação e Compromisso (cf. Tabela 1).

Tabela 1. *Análise fatorial dos resultados da amostra (ROCI-II-PViSC)*

Dimensões	Itens	Fatores				
		1	2	3	4	5
Integração (in)	rociIipvisc 01in	.76				
	rociIipvisc 04in	.77				
	rociIipvisc 05in	.82				
	rociIipvisc 12in	.64				
	rociIipvisc 22in	.72				
	rociIipvisc 23in	.81				
Anuência (an)	rociIipvisc 02an		.58			
	rociIipvisc 10an		.73			
	rociIipvisc 11an		.78			
	rociIipvisc 13an		.76			
	rociIipvisc 19an		.76			
	rociIipvisc 24an		.67			
Dominação (do)	rociIipvisc 08do			.74		
	rociIipvisc 09do			.75		
	rociIipvisc 18do			.71		
	rociIipvisc 21do			.71		
	rociIipvisc 25do			.75		
Evitação (ev)	rociIipvisc 03ev				.71	
	rociIipvisc 06ev				.73	
	rociIipvisc 16ev				.69	
	rociIipvisc 17ev				.77	
	rociIipvisc 26ev				.67	
	rociIipvisc 27ev				.73	
Compromisso (co)	rociIipvisc 07co					.78
	rociIipvisc 14co					.80
	rociIipvisc 15co					.80
	rociIipvisc 20co					.81
% Valor-próprio		4.0	3.2	3.1	2.8	2.6
% de Variância		14.3	11.4	11.4	10.1	9.3

Considerando a amostra, os vinte e oito itens que constituem a escala são explicados em 56,5% pelos cinco estilos da gestão de conflitos. O fator “Integração” explica aproximadamente 14,3% da variância e a “Anuência” e “Evitação” explicam 11,4%, cada um deles. Por sua vez, a “Dominação” explica 10,1% e o fator “Compromisso” explica 9,3% da variância da escala. Da tabela 1 ainda é possível observar os itens que constituem cada um dos fatores do inventário.

Devido ao formato *Likert* dos itens, o cálculo da consistência interna, que procura analisar em que medida os itens que compõem o teste se apresentam como um todo homogêneo, foi realizado a partir da determinação do índice *alpha de Cronbach*.

Da tabela 2 é possível verificar que aos fatores, “Integração”, “Anuência”, “Dominação”, “Evitação” e “Compromisso” correspondem os *alphas* de .87, .82, .79, .82 e .81, respectivamente, facto que corrobora a sua boa consistência interna (Pestana e Gageiro, 2014). Observa-se, ainda, que os itens que constituem a escala saturam com valores entre .74 e .87, assim como o ROCI-II-PViSC exibe um *alpha* total para a escala de .80 o que indicia um coeficiente robusto.

Tabela 2. *Consistência interna dos fatores do ROCI-II-PViSC*

Integração (in)	Anuência (an)	Dominação (do)	Evitação (ev)	Compromisso (co)
$\alpha=.87$	$\alpha=.82$	$\alpha=.79$	$\alpha=.82$	$\alpha=.81$
01in (.85)	02an (.82)	08do (.76)	03ev (.80)	07co (.78)
04in (.85)	10an (.79)	09do (.75)	06ev (.78)	14co (.76)
05in (.84)	11an (.77)	18do (.76)	16ev (.80)	15co (.76)
12in (.87)	13an (.78)	21do (.77)	17ev (.78)	20co (.75)
22in (.85)	19an (.78)	25do (.74)	26ev (.80)	
23in (.84)	24an (.80)		27ev (.79)	
28in (.85)				

As análises estatísticas efetuadas aos fatores da escala mostram, igualmente, valores de adequação para o índice de Keiser-Meyer-Olkin (KMO) de .86, assim como para o teste de esfericidade de Bartlett exibindo valores de ($\chi^2_{(378)}=7251,260$; $p<.001$). Pelos dados encontrados podemos concluir que o ROCI-II-PViSC revela as características psicométricas adequadas para a avaliação dos estilos de gestão de conflito.

Validade da escala numa perspetiva confirmatória

A partir destes dados debruçamo-nos, sobre a questão da dimensionalidade e estrutura do inventário. Serão analisadas, seguidamente, as características metrologicas dos itens em função das médias (M), desvios-padrão (DP) e indicadores de assimetria e curtose (cf. Tabela 3).

Dado que o *maximum likelihood* (ML) pode produzir resultados distorcidos quando esta assunção é violada, foi examinada a distribuição de cada uma das variáveis em relação à sua assimetria e curtose.

Tabela3. *Estatística descritiva (média, desvio-padrão, assimetria e curtose) correspondente às variáveis incluídas no modelo*

Itens	Média	D. P.	Assimetria	Curtose
rociIipvisc 20co	3,72	1,047	-1,186	,934
rociIipvisc 15co	3,84	1,035	-1,408	1,752
rociIipvisc 14co	3,72	1,031	-1,239	1,186
rociIipvisc 7co	3,94	1,126	-1,393	1,310
rociIipvisc 27ev	3,50	1,242	-,588	-,740
rociIipvisc 26ev	2,80	1,239	,361	-,951
rociIipvisc 17ev	3,41	1,246	-,419	-,941
rociIipvisc 16ev	3,06	1,266	-,054	-1,179
rociIipvisc 22in	4,30	,747	-1,598	4,615
rociIipvisc 6ev	3,54	1,254	-,616	-,782
rociIipvisc 3ev	3,77	1,210	-1,045	,166
rociIipvisc 25do	3,21	1,328	-,165	-1,239
rociIipvisc 21do	3,46	1,183	-,567	-,711
rociIipvisc 18do	3,23	1,312	-,283	-1,166
rociIipvisc 9do	2,92	1,723	,127	-1,238
rociIipvisc 8do	3,57	1,236	-,701	-,580
rociIipvisc 24an	3,93	,964	-1,214	1,628
rociIipvisc 19an	3,52	1,012	-,684	,036
rociIipvisc 13an	3,60	1,055	-,768	-,039
rociIipvisc 11an	3,15	1,178	-,069	-,969
rociIipvisc 10an	2,98	1,247	,071	-1,110
rociIipvisc 2an	4,01	1,035	-1,285	1,500
rociIipvisc 28in	4,12	,778	-1,437	3,640
rociIipvisc 23in	4,21	,648	-1,452	6,289
rociIipvisc 12in	4,28	,818	-1,480	2,902
rociIipvisc 5in	4,33	,710	-1,658	5,354
rociIipvisc 4in	4,24	,768	-1,565	4,092
rociIipvisc 1in	4,34	,753	-1,924	6,122

Legenda: rociIipvisc=Rahim Organizational Conflict Inventory-II-Portuguese Version in Scholl Context; in=Integração; an=anuência; do=dominação; ev=evitação; co=compromisso.

Considerou-se o critério referido por West, Finch & Curran (1995) que entendem que apenas os valores de assimetria superiores a três e de curtoses superiores a dez não devem ser considerados. Observando a Tabela 3, verifica-se que nenhuma das variáveis da amostra revela valores perto de tais critérios.

Relativamente ao tratamento estatístico dos dados, estes foram realizados com base no programa SPSS/AMOS22 (Arbuckle, 2012). Após observação dos resultados foram verificados os casos com *missing values* de modo a ajudar na avaliação dos parâmetros. O ajuste do modelo foi estimado tendo como suporte os índices estatísticos mais frequentemente utilizados na investigação: Qui-quadrado (χ^2); $\chi^2/g.l.$ (graus de liberdade); *Goodness-of-Fit Index* (GFI), *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI), *Comparative Fit Index*(CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI) e *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA). Para os índices GFI, AGFI, CFI, TLI estima-se que valores iguais ou superiores a .90 são, normalmente, avaliados como indicadores de ajustamento do modelo e anunciam um ajuste aceitável, enquanto que os superiores a .95 referem um bom ajuste (Hu & Bentler, 1995; Jöreskog&Sörbom, 1983). Por sua vez, o índice RMSEA, é um valor indicativo que aponta o erro de aproximação à população e, segundo Byrne (2010), os valores que se apresentam inferiores a .05 indicam um bom ajuste.

Foi analisada a dimensionalidade e a estrutura do ROCI-II-PViSC aferindo o modelo em conformidade com a revisão da literatura. Nesta sequência e observando a Figura 1, o modelo apresentado (multifatorial) tem como base os seguintes pressupostos: (i) as respostas dos professores podem ser explicadas por cinco fatores (Integração, Anuência, Dominação, Evitação e Compromisso); (ii) a carga fatorial apresentada por cada um dos itens esta relacionada somente ao fator que e suposto medir (carga fatorial alvo) e carga fatorial zero nos outros fatores; (iii) não existe correlação entre os erros de estimativa, associados a cada um dos itens; e (iv) de acordo com o racional teórico no qual esta ancorado o inventário, os cinco fatores estão correlacionados.

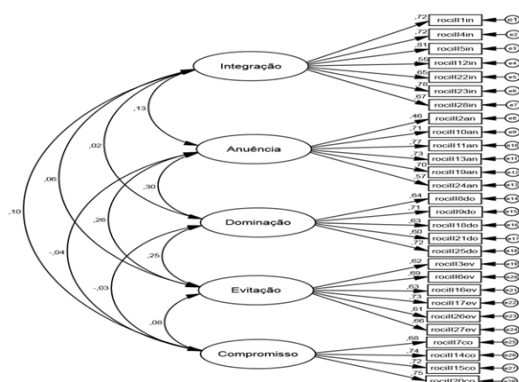


Figura 1. Especificação pictórica do modelo em estudo

O modelo apresenta os seguintes índices de ajustamento: $\chi^2(340)=583.727$; $p<.001$; $\chi^2/g.l.=1.717$; GFI=.943; AGFI=.932; CFI=.965; TLI=.961; RMSEA=.035 (LO/.027-HI/.035). Os valores alcançados

nos índices de bondade sugerem que o ajustamento global do modelo é robusto.

Da tabela 4 poder-se-á verificar a não existência de estimativas desajustadas, tais como variâncias negativas ou erros de estimativa maiores do que a unidade (Byrne, 2010). Os parâmetros encontrados no modelo revelam valores apropriados e estatisticamente significativos. Um dos pressupostos importantes nos MEE é que a distribuição de qualquer variável seja normal relativamente a qualquer valor das restantes variáveis, o qual implica que qualquer combinação linear das variáveis seja normal.

Tabela 4.

Resultados da contrastação da estrutura de covariância (valor, erro estimado e nível de significância) hipotetizada para a amostra.

Variáveis	VEnE	VEE	EE	p
01in ← Integ.	1,000	-	-	-
04in ← Integ.	1,026	.055	.725	***
28in ← Integ.	.963	.056	.670	***
05in ← Integ.	1,065	.052	.813	***
12in ← Integ.	.837	.059	.555	***
22in ← Integ.	.898	.054	.652	***
23in ← Integ.	.930	.047	.778	***
02an ← Anu.	1,000	-	-	-
11an ← Anu.	1,920	.165	.772	***
13an ← Anu.	1,621	.142	.728	***
19an ← Anu.	1,496	.133	.701	***
24an ← Anu.	1,160	.113	.570	***
10an ← Anu.	1,862	.165	.708	***
08do ← Dom.	1,000	-	-	-
09do ← Dom.	1,179	.080	.705	***
18do ← Domi.	1,049	.077	.633	***
25do ← Domi.	1,206	.081	.719	***
21do ← Domi.	.894	.068	.598	***
03ev ← Evit.	1,000	-	-	-
06ev ← Evit.	1,156	.079	.694	***
16ev ← Evit.	1,066	.078	.634	***
17ev ← Evit.	1,202	.080	.727	***
27ev ← Evit.	1,082	.077	.656	***
26ev ← Evit.	1,005	.075	.611	***
07co ← Comp.	1,000	-	-	-
14co ← Comp.	.997	.062	.738	***
15co ← Comp.	.979	.061	.722	***
20co ← Comp.	1,027	.063	.749	***

Legenda: VEnE=valores estimados não estandardizados; VEE=valores estimados estandardizados; EE=erros estimados; p=nível de significância; in=Integração; an=anuência; do=dominação; ev=evitação; co=compromisso.

Relativamente às correlações R de Pearson entre os itens de cada fator da escala, os resultados apresentam um conjunto interessante de dados. Assim, é de realçar que a maioria das associações entre os itens são do tipo moderadas ou fracas, contudo são todas estatisticamente significativas. Os valores encontrados variam entre $r=.300$ e $r=.637$, mais precisamente: Integração ($r=.390/r=.637$); Anuência ($r=.300/r=.591$); Dominação ($r=.394/r=.504$); Evitação ($r=.368/r=.538$); e Compromisso ($r=.491/r=.552$).

Conclusão

Ainda que a gestão de conflitos seja amplamente estudada são escassos os estudos realizados em contexto escolar, especificamente quanto aos estilos usados para a resolução dos mesmos. Consta-se, também, se os professores forem detentores de competências no domínio da gestão de conflitos e a exercitarem na sua *praxis* educacional, tal contribuirá, certamente, para a estruturação cognitiva, comportamental e social dos alunos e, sequencialmente, para a melhoria do seu rendimento escolar. Por este motivo o *Rahim Organizational Conflict Inventory II - Portuguese Version in School Context* (ROCI-II-PViSC), avaliando os estilos de gestão de conflitos exibidos pelos professores, apresenta um contributo importante no panorama educativo. Os dados permitem concluir que o inventário apresentado revela características psicométricas que o configura como um instrumento fiável para avaliar o respetivo constructo e a sua utilização constituir-se-á como uma poderosa ferramenta para a intervenção educativa, podendo ser utilizado em futuras investigações. Por esta razão o ROCI-II-PViSC aduz um contributo fundamental, ao avaliar as opiniões e atitudes manifestadas pelos professores. Esta importância torna-se mais relevante se observarmos que não existe, no contexto escolar português, nenhuma escala desenhada para avaliar o construto em estudo em qualquer nível de ensino.

Quanto às limitações encontradas, o primeiro obstáculo prendeu-se com o facto de não existirem na literatura da área outros instrumentos similares ao ROCI-II-PViSC com os quais contrastar os dados relativos aos estilos de gestão de conflitos. A amostra utilizada circunscreveu-se à zona norte do país, necessitando de ser alargada numérica e geograficamente, assim como deve incluir professores e educadores do ensino privado e cooperativo, diversificando, ainda mais, os grupos de intervenção docente.

Finalmente, a progressiva utilização do ROCI-II-PViSC por investigadores, mas também por professores e educadores, permitirá uma ampla e diversificada recolha de dados facilitadora da compreensão, não só do funcionamento deste instrumento, bem como de todos os processos que estão subjacentes a esta problemática. A robustez da evidência empírica recolhida poderá, assim, constituir-se como motor mobilizador de práticas docentes mais substantivas, contribuindo estas para a promoção e especialização da gestão de conflitos em contexto escolar.

Referências

Arbuckle, J. L. (2012). IBM SPSS AMOS 21 User's Guide. Chicago: Smallwaters Corporation.

Byrne, B. M. (2001). Structural Equation Modeling With AMOS – Basic Concepts, Applications, and Programming. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Byrne, B. M. (2ª Eds.)(2010). Structural Equation Modeling With AMOS – Basic Concepts, Applications, and Programming. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Cunha, P. & Monteiro, A. P. (2016). Uma reflexão sobre a mediação escolar. *Ciências e Cognição*, 21(1), 112-123.

Cunha, P. & Leitão, S. (3ª Eds.) (2016). Manual de Gestão Construtiva de Conflitos. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.

Das, T. K. & Kumar, R. (2011). Interpartner negotiations in alliances: A strategic frame work. *Management Decision*, 49(8), 1235-1256. <https://doi.org/10.1108/00251741111163106>

De Dreu, C.K.W., Harinck, F. & Van Vianen, A. E. M. (1999). Conflict and performance in groups and organizations. In Cooper & Robertson (Ed.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 369-415.

Hu, L.-T. & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In Hoyle (Ed.), *Structural equation modelling: concepts, issues, and applications* (pp. 76-99). Thousand Oaks, CA: Sage.

Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (1983). LISREL – 6 User's Reference Guide. Mooresville, IN: Scientific Software.

Massabni, V. G. (2011). Os conflitos de licenciandos e o desenvolvimento profissional docente. *Educação e Pesquisa*, 37(4), 793-808.

Munduate, L. & Martínez, J. (2ª Eds.) (2003). *Conflicto y negociación*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Nunes-Valente, M. & Monteiro, A.P. (2016). Inteligência Emocional em Contexto Escolar. *Revista Eletrônica de Educação e Psicologia*, 7, 1-11.

Pina e Cunha, P., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C. & Neves, P. (8ª Eds.) (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.

Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (6ª Eds.) (2014). *Análise de dados para Ciências Sociais – a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.

Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*, 26 (2), 368-376. doi:10.2307/255985

Rahim, M. A. & Bonoma, T. V. (1979). Managing organizational conflict: A model for diagnosis and intervention. *Psychological Reports*, 44, 1323-1344.

Rahim, A. & Magner, N. (1995). Confirmatory factor analysis of the styles of handling interpersonal conflict: first-order factor model and its invariance across groups. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 122-132. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.122>

West, S. G., Finch, J. F. & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with non-normal variables: problems and remedies. In Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: concepts, issues and applications* (pp. 56–75). Newbury Park: Sage.