



Relatório de Pós-Doutoramento

João Pedro Pina Cordeiro

Gestão Construtiva de Conflitos, Comprometimento Organizacional e Cidadania Organizacional: contributos teórico-empíricos para a análise tridimensional na área da educação

ERRATA

Na página 69 do relatório,

Onde está:

"Por outro lado, quem exerce funções nos Serviços Centrais e na ESTSetúbal utilizam com menor intensidade o estilo de anuência ($\beta=-.19$, $p<.05$), evitamento ($\beta=-.17$, $p<.05$) e competitividade ($\beta=-.17$, $p<.05$) quando necessitam gerir conflitos. Ao invés, quem exerce funções na ESE/IPS e na ESS/IPS Os profissionais destes serviços preconizam, sobretudo, uma gestão de conflitos de maior colaboração ($\beta=.07$, $p=.445$) e compromisso ($\beta=.08$, $p=.369$). Conclui-se, assim, que o conflito, nesta instituição, é diferentemente gerido consoante o cargo exercido e o local de desempenho da função".

Deve ler-se:

"Por outro lado, quem exerce funções nos Serviços Centrais e na ESTSetúbal utiliza com menor intensidade o estilo de anuência ($\beta=-.19$, $p<.05$), evitamento ($\beta=-.17$, $p<.05$) e competitividade ($\beta=-.17$, $p<.05$) quando necessita gerir conflitos. Os profissionais destes serviços preconizam, sobretudo, uma gestão de conflitos de maior colaboração ($\beta=.07$, $p=.445$) e compromisso ($\beta=.08$, $p=.369$). Ao invés, quem exerce funções na ESE/IPS e na ESS/IPS preconiza, sobretudo, uma gestão de conflitos de menor colaboração e compromisso e de maior anuência, evitamento e competitividade. Conclui-se, assim, que o conflito, nesta instituição, é diferentemente gerido consoante o cargo exercido e o local de desempenho da função".