

Introdução Geral

Parte I – A Avaliação de Desempenho segundo a Metáfora do Teste

Introdução

Capítulo 1 Qualidade Psicométrica da Avaliação de Desempenho

1.1 Introdução

1.2 Fidelidade

1.2.1 Modelo clássico

1.2.2 Modelo da amostragem de domínio

1.2.3 Modelo da generabilidade

1.3 Validade

1.3.1 Validade de conteúdo

1.3.2 Validade de critério

1.3.3 Validade de construto

1.4 Praticabilidade

1.5 Tipos de erros de cotação nos sistemas de avaliação de desempenho

1.5.1 Efeito de halo

1.5.2 Erro de leniência/severidade

1.5.3 Erro de tendência central e restrição de amplitude

1.6 Conclusões e discussão

Capítulo 2 Análise dos Instrumentos e Fontes de Avaliação de Desempenho

2.1 Introdução

2.2 Instrumentos de avaliação

2.2.1 Abordagens centradas na personalidade

2.2.2 Abordagens centradas nos comportamentos

2.2.3 Abordagens centradas na comparação com outros

2.2.4 Abordagens centradas nos resultados

2.3 Fontes da avaliação de desempenho

2.3.1 Auto-avaliação

2.3.2 A avaliação pelos pares

2.4 Conclusões e discussão

Capítulo 3 Estudo empírico sobre os Sistemas Formais de Avaliação de Desempenho

3.1 Introdução

3.2 Método

3.3 Análise dos resultados

3.3.1 Análise descritiva

3.3.1.1 Caracterização da amostra

3.3.1.2 Caracterização dos sistemas de avaliação de desempenho

3.3.2 Análise das hipóteses

3.4 Discussão

Conclusões da Parte I

Parte II – A Avaliação de Desempenho segundo a Metáfora do Processador de Informação

Introdução

Capítulo 4 A Metáfora do Processador de Informação e os Processos Cognitivos

4.1 Introdução

4.2 Contexto teórico e epistemológico da emergência da metáfora do processador de informação

4.3 Sentido da metáfora

4.4 Emergência e desenvolvimento da cognição social

4.4.1 Esquemas cognitivos

4.4.2 Processos organizativos na formação de impressões

4.5 Conclusões e discussão

Capítulo 5 A Cognição Social e a Avaliação de Desempenho

5.1 Introdução

5.2 O problema da exactidão dos julgamentos sobre pessoas

5.2.1 A exactidão nas abordagens tradicionais

5.2.2 A exactidão nas abordagens da cognição social

5.3 Modelos teóricos da avaliação de desempenho segundo a cognição social

5.4 Pesquisas empíricas sobre a avaliação de desempenho

5.4.1 Aquisição da informação

5.4.2 Codificação, armazenamento e recuperação da informação

5.4.3 Integração da informação

5.4.4 Outros tópicos de pesquisa

5.5 Conclusões e discussão

Capítulo 6 Efeitos do Contexto de Interação Social sobre a Julgabilidade Social

6.1 Introdução

6.2 Estudo 1 – estudo laboratorial

6.2.1 Método

6.2.2 Resultados

6.2.3 Discussão

6.3 Estudo 2 – estudo de campo

6.3.1 Método

6.3.2 Resultados

6.3.3 Discussão

6.4 Clima social, *status* e julgabilidade social: estudos 3 e 4

6.5 Estudo 3 – estudo de campo

6.5.1 Método

6.5.2 Resultados

6.5.3 Discussão

6.6 Estudo 4 – estudo laboratorial

6.6.1 Método

6.6.2 Resultados

6.6.3 Discussão

6.7 Discussão geral

Conclusões da Parte II

Parte III – Novas Abordagens da Avaliação de Desempenho

Introdução

Capítulo 7 A Contextualização da Avaliação de Desempenho

7.1 Introdução

7.2 Modelos teóricos

7.2.1 Considerações críticas

7.3 Estudos empíricos

7.3.1 Contexto organizacional

7.3.2 Contexto social

7.3.3 Contexto específico da avaliação de desempenho

7.3.4 Contexto percebido da avaliação de desempenho

7.4 Conclusões e discussão

Capítulo 8 Influência do Microcontexto de Avaliação percebido sobre a Percepção da Exactidão, Satisfação e Empenhamento no Trabalho dos Avaliados

8.1 Introdução

8.2 Modelo de análise e hipóteses

8.3 Método

8.3.1 Construção e operacionalização das variáveis

8.3.2 Estratégia de análise

8.4 Resultados

8.4.1 Ajustamento global dos modelos

8.4.2 Relações estruturais

8.5 Discussão

Capítulo 9 A Avaliação de Desempenho em Equipas Autogeridas - Análise de um caso

9.1 Introdução

9.2 Parâmetros de decisão sobre as características do sistema de avaliação de desempenho

9.3 O processo de intervenção e mudança organizacional

9.4 Metodologia

9.4.1 Pesquisa-acção

9.4.2 Mudança e Desenvolvimento organizacional

9.4.3 Técnica de diagnóstico e mudança

9.5 Modelo de análise

9.6 Diagnóstico e intervenção

9.6.1 Ambiente do serviço

9.6.2 Subsistema estrutural

9.6.3 Subsistema tecnológico

9.6.4 Subsistema social

9.6.5 Subsistema de tarefas

9.6.6 Que avaliação de desempenho?

9.7 Acções implementadas

9.8 Resultados da mudança organizacional

9.8.1 Indicadores de gestão

9.8.2 Indicadores subjectivos

9.9 Concepção e instituição do sistema de avaliação

9.9.1 Instrumento

9.9.2 Fontes de avaliação

9.9.3 Entrevista de *feedback*

- 9.9.4 Percepção e melhoria do sistema de avaliação
- 9.10 Uma vez mais a validação
 - 9.10.1 Auto-avaliação
 - 9.10.2 Avaliação pelos pares
- 9.11 A auto-avaliação, a avaliação pelos pares e pela chefia num contexto participativo
 - 9.11.1 A análise da matriz multitraço-multiavaliador
 - 9.11.2 Resultados
 - 9.11.3 Discussão
- 9.12 Conclusões e discussão geral

Conclusões da Parte III

Conclusões Globais

Referências