

TRABALHO DE EQUIPA COM A CONFIGURAÇÃO DE ATOR COLETIVO. UMA ARTICULAÇÃO ENTRE AS ABORDAGENS DE COLABORAÇÃO E COMPROMETIMENTO EM UNIDADES MILITARES DE SAÚDE EM PORTUGAL (PARTE II DE II)

Ana Teresa Nogueira Jeremias, Exército Português, ft.Jeremias@gmail.com

Pedro Miguel Alves Ribeiro Correia, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas de Lisboa, pcorreia@iscsp.ulisboa.pt

1. RESULTADOS E DISCUSSÃO

1.1. DESCRIÇÃO DOS DADOS DO ESTUDO

No que concerne aos resultados da análise de estatística descritiva, salienta-se que, obtiveram-se 604 respostas aos 2045 questionários disponibilizados, o que traduz a uma taxa de resposta de aproximadamente 29,54%. Destes, cinco participantes não autorizaram a aplicação dos seus dados no estudo e 17 foram determinados inválidos, por ostentarem 5% ou mais de respostas ausentes. Como consequência, foram considerados válidos para análise 582 questionários, equivalendo a uma taxa de resposta final de cerca 28,46%.

Dito isto, destacam-se também os dados da análise estatística descritiva em função dos indicadores em enfoque, que permitem caracterizar as variáveis na amostra estudada.

Ao nível da distribuição de frequência (ilustração 4), evidencia-se que o Exército foi o ramo das Forças Armadas Portuguesas mais representado (41,41%), assim como os trabalhadores do Hospital das Forças Armadas (43,47%). É de assinalar uma maior frequência de indivíduos licenciados (44,67%) e com formação secundária (29,38%). Constatou-se uma maior frequência de participantes militares do setor da saúde (50,34 %) bem como de civis da mesma área (24,91%). O vínculo profissional

com a instituição do tipo permanente (61,34%) foi o mais frequente na amostra, e o género masculino (52,74%) foi ligeiramente superior ao feminino.

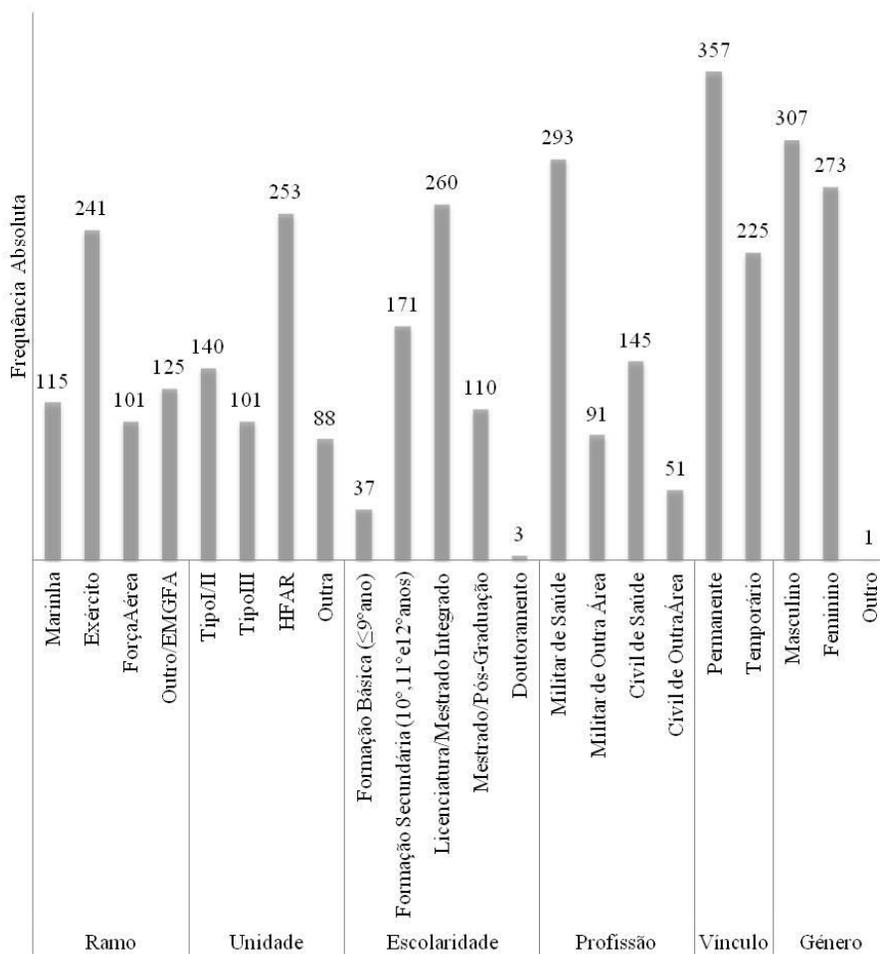


Ilustração 4: Caracterização na Amostra em Estudo dos Itens Referentes ao Ramo, Tipo de Unidade, Escolaridade, Profissão, Vínculo Profissional e Género.

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do presente estudo.

Quanto aos resultados das medidas de tendência central, variabilidade e forma (ilustração 5), enaltece-se uma média de idades próxima dos 39[18; 66] anos e, uma antiguidade profissional na unidade a rondar os 13[0; 45] anos.

Não obstante da média estimada, observou-se, na amostra, um predomínio de indivíduos com idade ($S''=11,76$; $g_1=0,15$) e antiguidade ($S''=10,85$; $g_1=0,10$) ligeiramente menor que a média. De um modo mais preciso, identificou-se um maior número de participantes com 24 anos de idade (3,95%) e com 2 anos de antiguidade profissional (10,65%).

	n (Válido)	\bar{X}	\tilde{X}	M o	S''	I V	Mínim o	Máxim o	g_1	g_2
Ramo	582		^a 1	^a 1	1,03	3	^{aa} 0	^{aaa} 3	0,1 0	- 1,0 7
Tipo de Unidade	582		^b 2	^b 2	1,02	3	^{bb} 0	^{bbb} 3	0,1 0	- 1,1 1
Idade	565	39,1 3	38,0 0	24	11,7 6	4 8	18	66	0,1 5	- 1,0 5
Escolaridade	581		^c 2	^c 2	0,84	4	^{cc} 0	^{ccc} 4	0,1 0	- 0,4 3
Profissão	580		^d 0	^d 0	1,05	3	^d 0	^{dd} 3	0,1 0	- 1,0 6
Vínculo Profissional	582		^e 0	^e 0	0,49	1	^e 0	^{ee} 1	0,1 0	- 1,7 9
Antiguidade de Profissional	576	12,5 3	9,50	2	10,8 5	4 5	0	45	0,1 0	- 0,7 7
Género	581		^f 0	^f 0	0,50	2	^f 0	^{ff} 2	0,1 0	- 1,8 8

-
- a. Variável categórica: ^a classe 1 corresponde a “Exército”; ^{a a} classe 0 corresponde a “Marinha”; ^{a a a} classe 3 corresponde a “Outro/EMGFA”.
- b. Variável categórica: ^b classe 2 corresponde a “HFAR”; ^{b b} classe 0 corresponde a “Tipo I/II”; ^{b b b} classe 3 corresponde a “Outra”.
- c. Variável ordinal: ^c ordem 2 corresponde a “Licenciatura/Mestrado Integrado”; ^{cc} ordem 0 corresponde a “Formação Básica (\leq 9ºano)”; ^{ccc} ordem 4 corresponde a “Doutoramento”.
- d. Variável categórica: ^d classe 0 corresponde a “Militar de Saúde”; ^{dd} classe 3 corresponde a “Cível de Outra Área”.
- e. Variável categórica: ^e classe 0 corresponde a “Permanente”; ^{ee} classe 1 corresponde a “Temporário”;
- f. Variável categórica: ^f classe 0 corresponde a “Masculino”; ^{ff} classe 2 corresponde a “Outro”.

* Há várias modas. É mostrado o menor valor.

Ilustração 5: Medidas de tendência central, de variabilidade e forma, na amostra em estudo, relativas aos itens ramo, tipo de unidade, idade, escolaridade, profissão, vínculo profissional, antiguidade e gênero.

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do presente estudo.

Relativamente ao nível de colaboração interprofissional avaliada pelos sujeitos da amostra em estudo (ilustração 6), ressalta a média do indicador que mede o conhecimento mútuo na equipa (It62), alusivo à subdimensão internalização, sendo que a mesma foi aproximadamente 7,55[1; 10] valores, com a maior parte dos participantes (22,5%) a cotar 8 valores ($S''=1,93$; $g_1=-0,90$). O que indicia uma tendência dos participantes constatarem, dentro da respetiva equipa, um elevado e recíproco conhecimento pessoal e profissional acerca de cada elemento.

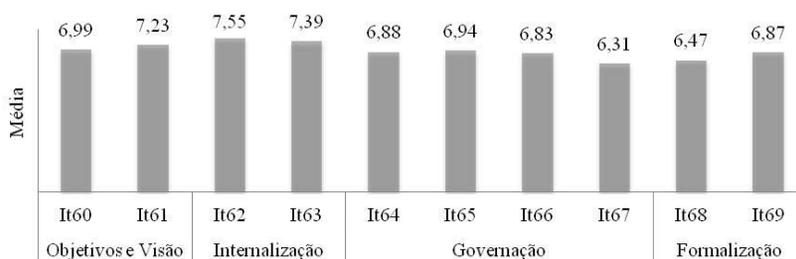


Ilustração 6: Caracterização na amostra dos itens referentes à dimensão colaboração interprofissional.

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do presente estudo.

Note-se, também, que quando comparados os diversos comprometimentos no local de trabalho na amostra em estudo (ilustração 7), sobressai um maior comprometimento afetivo com a colaboração (It83), em média 8,34[1; 10] valores de intensidade, sendo que a maioria (37,1%) atribuiu 10 valores ($S''=2,03$; $g_1=-1,78$).

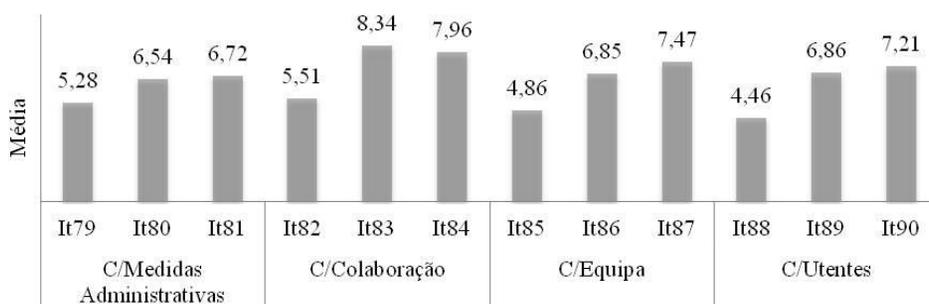


Ilustração 7: Caracterização na amostra dos itens referentes à dimensão comprometimento laboral: medidas administrativas, colaboração, equipa e utentes.

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do presente estudo.

É igualmente de realçar que, os participantes evidenciam-se mais comprometidos, normativamente, com a sua profissão (It78), manifestando uma intensidade média de 8,06[1; 10] valores (ilustração 8), sendo que a maioria (40,4%) imputou 10 valores ($S''=2,40$; $g_1=-1,42$).

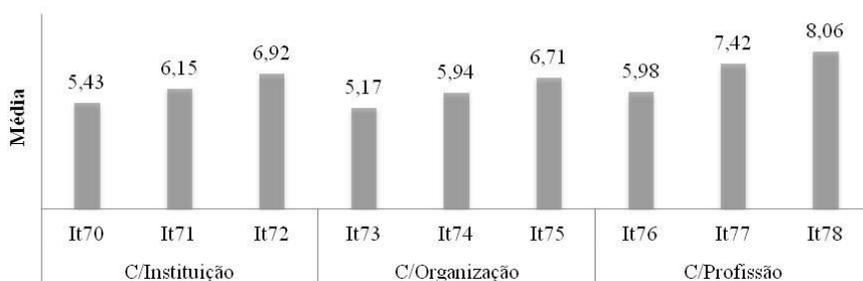


Ilustração 8: Caraterização na amostra dos itens referentes à dimensão comprometimento laboral: instituição, organização, equipa e profissão.

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do presente estudo.

Posto isto, sobre o comprometimento laboral resume-se que, os resultados são sugestivos de uma prevalência do comprometimento no local de trabalho com foco na colaboração e na profissão, em que sobressai nos mesmos, a propensão dos participantes em sentirem o dever de colaborar com as partes envolvidas, no primeiro caso (It83) e, se identificarem com os objetivos e valores da respetiva profissão, na segunda situação (It78).

1.2. CONFIABILIDADE E VALIDADE DO CONSTRUCTO DE ATOR COLETIVO

Relativamente aos resultados da análise fatorial confirmatória, em primeiro lugar, há a referir que, são apresentados de modo standardizado. Da mesma forma, considera-

se relevante sublinhar que foram retirados os 4 *outliers* mais severos a cada modelo inicial avaliado.

Dito isto, no que concerne ao modelo de colaboração, para além dos 4 *outliers*, o item 67 também foi retirado ao modelo inicial, apesar de se ter estimado $\lambda^2 > 0,5$ e $R^2 > 0,25$, uma vez que o mesmo fragilizava a qualidade de ajuste do modelo aos dados e a sua capacidade de estimação. Não obstante, todos os itens considerados no modelo final revelaram pesos fatoriais elevados ($\lambda^2 \geq 0,5$) e índices de fiabilidade individual adequados ($R^2 \geq 0,25$), o que aponta para uma validade fatorial apropriada (Marôco, 2014a, pp.183-184).

Quanto às correlações entre itens por dimensão e às associações entre variáveis latentes abarcadas no modelo final, já que não se estimaram valores suficientemente próximos ou iguais à unidade, entende-se medirem respetivamente indicadores e dimensões distintos (Lisboa, Augusto, & Ferreira, 2012, p. 441).

Estimaram-se também, valores de α de *Cronbach* compreendidos no intervalo [0,96; 0,97] e de FC enquadradas entre 0,86 e 0,93, que traduzem, na sua generalidade, uma confiabilidade elevada, e como tal, fatores fiáveis (Marôco, 2014a, pp.182-183; Marôco & Garcia-Marques, 2006; Nunnally, 1978, pp. 245-246; Sampieri, Collado & Lucio, 2010, pp. 300-304). Da mesma forma, os valores de VEM, determinados no intervalo [0,76; 0,83], sugerem uma validade convergente globalmente apropriada (Marôco, 2014a, p.184). Similarmente, os resultados de VEM superiores ou iguais a r^2 indiciam uma adequada validade discriminante (Fornell & Larcker, 1981; Marôco, 2014a, pp. 184-185; Lisboa, Augusto & Ferreira, 2012, pp. 437-438). Por último, observou-se validade de critério satisfatória, uma vez que se obtiveram índices de qualidade de ajustamento que sugerem adequação entre boa a muito boa, da estrutura adaptada da escala de colaboração interprofissional ($X^2/g.l.=$ [1,65; 1,74]; GFI=0,99; CFI=1,00; PCFI=[0,44; 0,47]; RMSEA=[0,03; 0,04] e p =[0,85; 0,89]; modelos finais, de 1ª e 2ª ordem, com $NCP < 326,16$ e $MECVI < 0,70$ quando

confrontados com o modelo inicial) (Marôco, 2014a, pp. 46-55; Lisboa, Augusto & Ferreira, 2012, pp. 429-434).

Assim, de acordo com o supramencionado, os resultados evidenciam um constructo de colaboração interprofissional fiável e válido, bem como das suas dimensões (formalização, internalização, objetivos, visão e governação). Estes dados corroboram com resultados de estudos anteriores, referentes ao questionário original (Nuño-Solinís, Zabalegui, Arce, Rodríguez, & Polanco, 2013).

No que toca ao modelo de comprometimento organizacional adaptado por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008) e novamente adaptado para o presente estudo para medir o comprometimento laboral (focos: instituição, organização, equipa, utente, colaboração, medidas administrativas, profissão), antes de mais, sublinha-se que, tal como indicado por Marôco (2014a, pp.183-184), para além dos 4 *outliers*, foram retirados ao modelo inicial os itens It70, It76 e It82, uma vez que revelaram valores de λ^2 inferiores a 0,5 e de R^2 menores que 0,25. Já os itens mantidos nos modelos finais demonstraram, na amostra estudada, pesos fatoriais globalmente altos ($\lambda^2 \geq 0,5$) e fiabilidades individuais apropriadas ($R^2 \geq 0,25$), pelo que sustentam uma validade fatorial aceitável (Marôco, 2014a, pp.183-184).

Relativamente às correlações entre itens por dimensão e às correlações entre variáveis latentes contempladas no modelo final, os valores estimados não se aproximaram o suficiente nem tão pouco igualaram a unidade, pelo que se considera mensurarem, respetivamente, indicadores e dimensões diferentes (Lisboa, Augusto, & Ferreira, 2012, p. 441).

Quanto às estimativas de α de Cronbach e FC, por se aproximarem de 0,93 e se enquadrarem no intervalo [0,71; 0,86], respetivamente, patenteiam uma confiabilidade geral elevada, considerando-se assim os fatores como fiáveis (Marôco, 2014a, pp.182-183; Marôco & Garcia-Marques, 2006; Nunnally, 1978, pp. 245-246; Sampieri, Collado & Lucio, 2010, pp. 300-304).

Também, valores estimados de VEM, compreendidos no intervalo [0.51; 0.75], sugerem uma validade convergente, globalmente apropriada (Marôco, 2014a, p.184). Similarmente, os resultados que de um modo global evidenciam VEM superior ou igual a r^2 , traduzem uma adequada validade discriminante (Fornell & Larcker, 1981; Marôco, 2014a, pp. 184-185; Lisboa, Augusto & Ferreira, 2012, pp. 437-438).

Considera-se ainda, ter-se observado validade de critério apropriada, já que se obtiveram índices de qualidade de ajustamento que apontam para uma adequação entre boa a muito boa, da estrutura adaptada da escala de comprometimento laboral ($X^2/g.l.=$ [1,94; 2,05]; GFI=0,97; CFI=0,99; PCFI=[0,56; 0,61]; RMSEA=0,04 e $p=$ [0,93; 0,96]; modelos finais com $NCP < 3120,36$ e $MECVI < 5,89$ quando comparados com o modelo inicial) (Marôco, 2014a, pp. 46-55; Lisboa, Augusto & Ferreira, 2012, pp. 429-434).

De um modo geral, os resultados mencionados respeitantes à dimensão comprometimento laboral atestam a fiabilidade e validade do seu constructo, bem como das suas sub dimensões (comprometimento com a instituição, comprometimento com a organização, comprometimento com a profissão, comprometimento com as medidas administrativas, comprometimento com a colaboração, comprometimento com a equipa e comprometimento com o utente). É ainda de salientar que, os dados vão de encontro aos obtidos por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008), num estudo que aplicou a escala que serviu de base à do presente estudo, numa amostra trabalhadores de empresas portuguesas da área das tecnologias de informação, dos transportes e do setor farmacêutico. Da mesma forma, os resultados aqui em enfoque, estão em linha com os dados de estudos que aplicaram a escala de comprometimento organizacional a uma amostra oriunda de empresas portuguesas do setor administrativo, técnico, *marketing*/vendas, produção (Nascimento, 2010, p.218), bem como, a uma amostra militar da Força Aérea

portuguesa (α de Cronbach $\geq 0,70$; RMSEA=0,09; GFI=0,93; CFI= 0,95; $\chi^2/df=2,03$) (Casimiro, Nascimento, & Fachada, 2017).

A este respeito, há ainda a enaltecer que os resultados apoiam a suspeita levantada ao longo da revisão da literatura, de que, no local de trabalho, o objeto ou a entidade sob foco pode ser variado (Cohen, 2007; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer, Stanley, & Parfyonova, 2012) e que cada um desses focos pode contribuir para expressar o comprometimento laboral.

Finalizada a apresentação e discussão dos resultados da análise fatorial confirmatória efetuada, individualmente, a cada modelo de medida utilizado, de seguida expõe-se desenho do modelo de medida final global (ilustração 9), relativo ao constructo de ator coletivo.

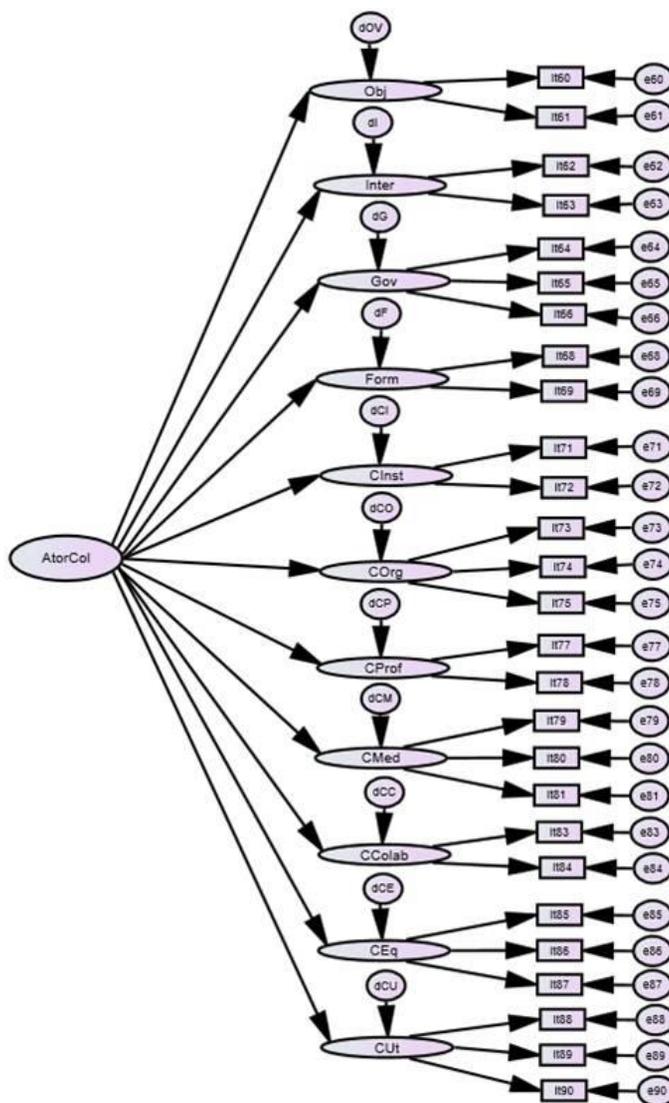


Ilustração 9: Desenho final do modelo de medida de segunda ordem de ator coletivo.

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do presente estudo.

Na ilustração 10, são detalhados os resultados mais relevantes da análise fatorial confirmatória correspondentes ao constructo de ator coletivo e que, portanto, sustentaram o desenho supra apresentado. Todavia, antes de se passar à análise dos mesmos, há a referir que não foram removidos os itens 76, 85 e 88, apesar de terem evidenciado λ^2 inferiores a 0,5 e R^2 menores que 0,25, já que a sua eliminação acarretaria a uma diminuição do nível de qualidade de ajuste do modelo aos dados e da sua capacidade de estimação. Apesar das exceções, os restantes itens contemplados nos modelos finais demonstraram pesos fatoriais elevados ($\lambda^2 \geq 0,5$) e fiabilidades individuais adequadas ($R^2 \geq 0,25$), sugerindo, por isso, validade fatorial admissível (Marôco, 2014a, pp.183-184).

Relativamente às correlações entre itens por dimensão e às associações entre variáveis latentes incluídas nos modelos finais, as mesmas não evidenciaram estimativas suficientemente próximas ou iguais à unidade, pelo que se entende medirem, respetivamente, indicadores e dimensões distintos (Lisboa, Augusto, & Ferreira, 2012, p. 441).

Observaram-se também, estimativas de α de *Cronbach* de aproximadamente 0,94 e de FC entre [0,72; 0,93], o que remete para uma confiabilidade globalmente elevada, tendo-se, por isso, os fatores como fiáveis (Marôco, 2014a, pp.182-183; Marôco & Garcia-Marques, 2006; Nunnally, 1978, pp. 245-246; Sampieri, Collado & Lucio, 2010, pp. 300-304). Por sua vez, os valores de VEM estimados, enquadrados no intervalo [0,52; 0,83], indiciam uma validade convergente apropriada (Marôco, 2014a, p.184). Da mesma maneira, os resultados de VEM superiores ou iguais às estimativas de r^2 apontam para uma validade discriminante adequada (Fornell & Larcker, 1981; Marôco, 2014a, pp. 184-185; Lisboa, Augusto & Ferreira, 2012, pp. 437-438).

Por fim, identificou-se uma validade de critério apropriada, já que os índices de qualidade de ajustamento obtidos sugerem adequação entre boa a muito boa da estrutura da medida de ator coletivo, tanto de 1ª como de 2ª ordem ($X^2/g.l.=$ [1,85; 1,86]; GFI=0,94; CFI=0,98; PCFI=0,75; RMSEA=0,04 e $p=1,00$; NCP=[202,41; 230,21] e MECVI=[1,26; 1,30]) (Marôco, 2014a, pp. 46-55; Lisboa, Augusto & Ferreira, 2012, pp. 429-434).

Estatísticas		Modelo de Medida de Ator Coletivo	
		1ª Ordem	2ª Ordem
α de Cronbach		0,94	0,94
FC	FC _{Obj}	0,87	0,86
	FC _{Inter}	0,87	0,87
	FC _{Gov}	0,93	0,93
	FC _{Form}	0,90	0,91
	FC _{Inst}	0,85	0,85
	FC _{Org}	0,77	0,77
	FC _{Prof}	0,82	0,83
	FC _{Med}	0,84	0,84
	FC _{Colab}	0,72	0,72
	FC _{Equ}	0,77	0,77
	FC _{Ut}	0,75	0,75
λ^2	Obj→It60	0,87	0,87
	Obj→It61	0,88	0,87
	Inter→It62	0,83	0,83
	Inter→It63	0,93	0,93
	Gov→It64	0,89	0,89
	Gov→It65	0,92	0,92
	Gov→It66	0,89	0,89
	Form→It68	0,89	0,90
	Form→It69	0,92	0,92
	CInst→It71	0,93	0,93
	CInst→It72	0,78	0,78
	COrg→It73	0,46	0,46
	COrg→It74	0,94	0,94

	COrg→It75	0,73	0,73
	CProf→It77	0,91	0,92
	CProf→It78	0,76	0,75
	CMed→It79	0,61	0,61
	CMed→It80	0,95	0,96
	CMed→It81	0,80	0,79
	CColab→It83	0,78	0,78
	CColab→It84	0,72	0,72
	CEq→It85	0,44	0,44
	CEq→It86	0,94	0,94
	CEq →It87	0,74	0,74
	CUt→It88	0,47	0,47
	CUt→It89	0,89	0,89
	CUt→It90	0,74	0,74
	AtorCol→Obj	-	0,39
	AtorCol→Inter	-	0,42
	AtorCol→Gov	-	0,41
	AtorCol→Form	-	0,34
	AtorCol→CInst	-	0,68
	AtorCol→COrg	-	0,80
	AtorCol→CProf	-	0,70
	AtorCol→CMed	-	0,61
	AtorCol→CColab	-	0,77
	AtorCol→CEq	-	0,90
	AtorCol→CUt	-	0,86
R²	It60	0,75	0,75
	It61	0,77	0,76
	It62	0,68	0,69
	It63	0,86	0,86
	It64	0,80	0,79
	It65	0,84	0,84
	It66	0,79	0,79
	It68	0,81	0,81
	It69	0,85	0,85
	It71	0,87	0,87
	It72	0,61	0,61
	It73	0,21	0,21
	It74	0,88	0,88
	It75	0,53	0,53
It77	0,83	0,85	
It78	0,57	0,56	
It79	0,37	0,37	

	It80	0,91	0,92
	It81	0,64	0,63
	It83	0,61	0,61
	It84	0,51	0,51
	It85	0,20	0,20
	It86	0,89	0,88
	It87	0,55	0,55
	It88	0,22	0,22
	It89	0,79	0,79
	It90	0,55	0,55
	Form	-	0,12
	Gov	-	0,17
	Inter	-	0,15
	Obj	-	0,18
	CInst	-	0,46
	COrg	-	0,64
	CProf	-	0,49
	CMed	-	0,37
	CColab	-	0,59
	CEq	-	0,81
	CUt	-	0,74
VEM	VEM _{Obj}	0,60	0,59
	VEM _{Inter}	0,78	0,78
	VEM _{Gov}	0,81	0,81
	VEM _{Form}	0,82	0,83
	VEM _{Inst}	0,74	0,74
	VEM _{Org}	0,54	0,54
	VEM _{Prof}	0,70	0,71
	VEM _{Med}	0,64	0,64
	VEM _{Colab}	0,56	0,56
	VEM _{Equ}	0,54	0,54
	VEM _{Ut}	0,52	0,52
	r²	r ² _{Obj_CColab}	0,10
r ² _{Obj_CInst}		0,07	-
r ² _{Inter_Obj}		0,71	-
r ² _{Inter_CEq}		0,12	-
r ² _{Inter_CColab}		0,10	-
r ² _{Inter_CInst}		0,07	-
r ² _{Inter_CForm}		0,63	-
r ² _{Gov_Form}		0,77	-
r ² _{Gov_Inter}		0,74	-
r ² _{Gov_CInst}		0,06	-

$\Gamma^2_{Gov_CColab}$	0,09	-
$\Gamma^2_{Gov_CEq}$	0,14	-
$\Gamma^2_{Form_CInst}$	0,03	-
$\Gamma^2_{Form_CInst}$	0,07	-
$\Gamma^2_{Form_CColab}$	0,11	-
$\Gamma^2_{Form_CEq}$	0,26	-
$\Gamma^2_{CInst_CColab}$	0,37	-
$\Gamma^2_{CInst_CEq}$	0,35	-
$\Gamma^2_{CEq_CProf}$	0,20	-
$\Gamma^2_{CMed_CColab}$	0,27	-
$\Gamma^2_{CMed_CEq}$	0,72	-
$\Gamma^2_{Obj_Gov}$	0,34	-
$\Gamma^2_{CInst_CProf}$	0,60	-
$\Gamma^2_{Form_Obj}$	0,52	-
$\Gamma^2_{CInst_COrg}$	0,07	-
$\Gamma^2_{Form_COrg}$	0,11	-
$\Gamma^2_{COrg_Gov}$	0,09	-
$\Gamma^2_{COrg_Inter}$	0,14	-
$\Gamma^2_{COrg_Obj}$	0,51	-
$\Gamma^2_{COrg_CEq}$	0,17	-
$\Gamma^2_{COrg_CColab}$	0,33	-
$\Gamma^2_{CColab_CProf}$	0,02	-
$\Gamma^2_{CProf_Form}$	0,29	-
$\Gamma^2_{CProf_COrg}$	0,04	-
$\Gamma^2_{CProf_Gov}$	0,08	-
$\Gamma^2_{CProf_Inter}$	0,08	-
$\Gamma^2_{CProf_Obj}$	0,27	-
$\Gamma^2_{COrg_CMed}$	0,32	-
$\Gamma^2_{CMed_CProf}$	0,09	-
$\Gamma^2_{CMed_Obj}$	0,27	-
$\Gamma^2_{CMed_CInst}$	0,06	-
$\Gamma^2_{CMed_Form}$	0,09	-
$\Gamma^2_{CMed_Gov}$	0,08	-
$\Gamma^2_{CMed_Inter}$	0,49	-
$\Gamma^2_{CColab_CEq}$	0,12	-
$\Gamma^2_{CEq_Obj}$	0,61	-
$\Gamma^2_{CEq_CUt}$	0,50	-
$\Gamma^2_{CProf_CUt}$	0,46	-
$\Gamma^2_{COrg_CUt}$	0,14	-
$\Gamma^2_{CUt_Obj}$	0,42	-
$\Gamma^2_{CUt_CColab}$	0,35	-
$\Gamma^2_{CUt_CInst}$	0,30	-

$r^2_{CUt_CMed}$	0,12	-
$r^2_{CUt_Gov}$	0,09	-
$r^2_{CUt_Form}$	0,12	-
$r^2_{CUt_Inter}$	0,10	-
X²/g.l.	1,85**	1,86**
GFI	-	0,94
CFI	0,98	0,98
PCFI	0,66	0,75
RMSEA	0,04***	0,04***
NCP	202,41	230,31
MECVI	1,36	1,26

****p≤0,01; ***p≥0,05.**

Ilustração 10: Resultados da Análise Fatorial Confirmatória ao Modelo de Ator Coletivo.

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados do presente estudo.

De um modo geral, conforme os resultados obtidos, sugere-se fiabilidade e validade de constructo de ator coletivo. A este respeito, há ainda a dizer que os resultados apoiam argumentos teóricos referidos ao longo da revisão teórica do presente estudo que sugerem que uma conciliação do modelo de colaboração interprofissional desenvolvido por D'Amour, Goulet, Labadie, Martín-Rodriguez e Pineault (2008) com o de comprometimento no local de trabalho desenhado por Meyer e Herscovitch (2001) permite explicar um constructo maior, o de ator coletivo (Arnaud, Fauvy, & Nekka, 2013; Emery & Giaucque, 2014; Heugens & Lander, 2009; Stecq, 2014).

2. CONCLUSÕES

Em síntese, a presente investigação pretendeu contribuir para o desenvolvimento de uma nova abordagem de trabalho de equipa multidisciplinar a ser implementada em organizações públicas, mais especificamente, organizações militares de saúde em Portugal.

Para tal, o presente estudo, com base em dados obtidos entre 2018 e 2019, numa amostra de 582 trabalhadores de unidades de saúde militares em Portugal, obteve resultados que apontam para a fiabilidade e validade de cada uma das escalas traduzidas e adaptadas para o contexto do estudo, bem como do conjunto das mesmas. Deste modo, sugere-se a confirmação na amostra sob estudo, da validação das hipóteses do estudo, que admitiam constructos de colaboração interprofissional, comprometimento laboral e de ator coletivo, confiáveis e válidos. Em termos de contribuição teórica por parte dos resultados do presente estudo, note-se que, em primeiro lugar, a informação até à data era particularmente escassa acerca dos serviços de saúde militares em Portugal. Neste sentido, os resultados do estudo contribuíram para sustentar que, a colaboração interprofissional e o comprometimento laboral constituem parte de um fenómeno similar, podendo ser simultaneamente contemplados num único quadro de análise (D'Amour, Goulet, Labadie, Martín-Rodríguez, & Pineault, 2008; Mulvale, Embrett, & Razavi, 2016; Keast, 2016). Da mesma maneira, também suportam a utilização da abordagem estruturalista ao fenómeno de ator coletivo, na medida em que a mesma defende a síntese e conciliação entre elementos da organização formal e informal (Chiavenato, 2004, pp. 293-317; Chung, Ma, Hong, & Griffiths, 2012; Frederickson, Smith, Larimer, & Licari, 2012, pp. 97-103), tal como os que são contemplados em ambos os modelos. Para além do referido, também se produziu evidência enriquecedora em torno dos modelos teóricos de colaboração interprofissional assente em D'Amour, Goulet, Labadie, Martín-Rodríguez e Pineault (2008) e em Nuño-Solinís, Zabalegui, Arce, Rodríguez e Polanco (2013) e, de comprometimento laboral, baseado em Meyer e Herscovitch (2001) e em Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008), na medida em que o presente estudo também contribuiu para aprofundar o conhecimento sobre os mesmos, nomeadamente sobre a sua validade e confiabilidade em contexto militar de saúde em Portugal.

A nível de aplicabilidade à prática profissional, reconhece-se que as problemáticas relacionadas com o trabalho de equipa, colaboração e comprometimento traduzem questões emergentes da administração pública atual, nomeadamente ao nível das organizações de saúde militar, uma vez que assumem papel fundamental no bem-estar dos trabalhadores, bem como no comportamento, desempenho, produtividade, riscos e despesa dos serviços de saúde, relacionando-se, por isso, com os resultados e valor da organização (Patrician, Shang, & Lake, 2010; Suter, et al., 2012). O sucesso dos serviços de saúde, bem como dos sistemas de saúde dependem, pois, do seu capital humano (Němečková, 2017; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). De acordo com isto, os resultados deste estudo podem, de um modo geral, contribuir para o sucesso dos serviços de saúde militares, uma vez que permitem enriquecer o debate sobre como trabalhar em equipa, já que conferem suporte ao desenvolvimento e aplicação de uma nova configuração de trabalho de equipa, a de ator coletivo.

Os resultados aqui emanados que enaltecem níveis moderados a elevados, quer de colaboração interprofissional como de comprometimento, nos serviços militares de saúde em Portugal, contribuem ainda para um aumento e disponibilização de conhecimento científico sobre o panorama atual no contexto em estudo. Relativamente a limitações do presente estudo, há a mencionar que a amostra em estudo, não sendo probabilística, fragiliza a generalização dos resultados à população alvo, pelo que a inferência dos parâmetros deverá ser realizada com prudência (Jenkins-Smith, et al., 2017, pp.49-65; Sampieri, Collado, & Lucio, 2010, pp. 305-311). Como linhas de investigação futuras, recomenda-se que os próximos estudos se foquem na análise dos efeitos desta nova abordagem nos índices de satisfação e motivação laboral, nos serviços militares de saúde em Portugal, uma vez que, considera-se que os mesmos podem ser beneficiados com a implementação do trabalho de equipa com a configuração de ator coletivo.

Da mesma maneira, de acordo com a abordagem estruturalista da administração mais atual, as organizações, de um modo geral, integram um sistema aberto e, por isso, a análise organizacional recai sobre os processos de intercâmbio, dentro e entre organizações, mas também com fatores contextuais externos e estruturais (King, Felin, & Whetten, 2010; Lounsbury & Ventresca, 2003; Radford & Radford, 2005), pelo que investigações futuras, devem, tentar identificar fatores com potencial para alavancar ou dificultar o trabalho de equipa com a configuração de ator coletivo e, consequentemente, a satisfação e motivação laboral, neste caso em unidades de saúde militares de Portugal.

AUTORES

Ana Teresa Nogueira Jeremias é 2º Sargento Fisioterapeuta do Exército Português. Investigadora Temporária do Centro de Investigação do Instituto Universitário Militar e Investigadora no Projeto Inovação, Gestão, Administração e Políticas Públicas do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas de Lisboa. É Doutoranda em Administração da Saúde no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. Mestrada em Fisioterapia na Especialidade Músculo-Esqueléticas pela Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Setúbal, Faculdade de Ciências Médicas e Escola Nacional de Saúde Pública da Universidade Nova de Lisboa. Licenciada em Fisioterapia pela Escola Superior de Saúde de Setúbal.

Pedro Miguel Alves Ribeiro Correia é Professor do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa; Coordenador do Observatório Nacional de Administração Pública; Vice-Presidente e Investigador Integrado do Centro de Administração e Políticas Públicas; Investigador Colaborador do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género; Colaborador do Grupo de Pesquisa em Administração da Justiça da Universidade de Brasília; Consultor da Direção-Geral

da Política de Justiça. É Doutor em Ciências Sociais (Administração Pública) pela Universidade Técnica de Lisboa; Licenciado em Estatística e Gestão de Informação pela Universidade Nova de Lisboa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHMADY, G. A., MEHRPOUR, M., & NIKOORAVESH, A. (2016). Organizational structure. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 230, pp. 455 – 462.
- ARNAUD, N., FAUVY, S., & NEKKA, H. (2013). La difficile institutionnalisation d'une grh territoriale. *Revue Française de Gestion*, pp. 15-33.
- AUSTEN, A., & ZANCY, B. (2015). The role of public service motivation and organizational culture for organizational commitment. *Management*, 19, pp. 21-34.
- BOGLER, R., & NIR, A. E. (2015). The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 43, pp. 541–560.
- BRAGA, C. M. (2018). Motivação e turnover dos médicos militares das Forças Armadas. *curso de promoção a oficial superior da força aérea 2017/2018*. Pedrouços: Instituto Universitário Militar- Departamento de Estudos Pós-Graduados.
- CALDERÓNA, C., BALAGUÉ, L., IRUIN, Á., RETOLAZA, A., BELAUNZARAN, J., BASTERRECHEA, J., & MOSQUERA, I. (2016). Primary care and mental health care collaboration in patients with depression: Evaluation of a pilot experience. *Atención Primaria*, 48, pp. 356-365.
- CARBONNEL, A., & PHILIPPE-DUSSINE, M.-P. (2013). Gouvernance des territoires pour un développement durable : une analyse en termes de jeu et d'identité. *Revue management & avenir*, 59, pp. 139-156.

- CARICATI, L., GUBERTI, M., BORGOGNONI, P., PRANDI, C., SPAGGIARI, I., VEZZANI, E., & IEMMI, M. (2015). The role of professional and team commitment in nurse–physician collaboration: A dual identity model perspective. *Journal of Interprofessional Care*, 29, pp. 1469-9567.
- CASIMIRO, M., NASCIMENTO, J. L., & FACHADA, C. (2017). O Comprometimento com o superior hierárquico enquanto determinante do comprometimento organizacional: um estudo de moderação da categoria profissional militar na Força Aérea portuguesa. *Revista de Ciências Militares*, 5, pp. 283-309.
- CHALAMON, I. (2009). Formation de la contestation et action collective. Le cas des maladies rares. *Revue Française de Gestion*, pp. 89-106.
- CHANG, W., MA, J., CHIU, H., LIN, K., & LEE, P. (2009). Job satisfaction and perceptions of quality of patient care, collaboration and teamwork in acute care hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 65, pp. 1946–1955.
- CHIAVENATO, I. (2004). *Introdução à Teoria Geral da Administração* (7^a ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- CHUNG, V., MA, P., HONG, L., & GRIFFITHS, S. (2012). Organizational determinants of interprofessional collaboration in integrative health care: systematic review of qualitative studies. *PLoS ONE*, 7, pp. 1-9.
- COHEN, A. (2007). Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, pp. 336-354.
- CORREIA, P., BILHIM, J., & MENDES, I. (2019). A importância da colaboração e cooperação como fator potenciador da nova governação ao nível local: uma análise comparada. *Lex Humana*, 11, pp. 110-129.
- CROZIER, M., & FRIEDBERG, E. (1977). *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Paris, França: Éditions du Seuil.

- D'AMOUR, D., GOULET, L., LABADIE, J.-F., MARTÍN-RODRIGUEZ, L. S., & PINEAULT, R. (2008). A model and typology of collaboration between professionals in healthcare organizations. *BMC Health Services Research*, 8, pp. 1-14.
- D'ANGELO, M., SAPERSTEIN, A., SEIBERT, D., DURNING, S., & VARPIO, L. (2016). Military interprofessional health care teams: how us is working to harness the power of collaboration. *Military Medicine*, pp. 1404-1406.
- DHURUPA, M., SURUJLAL, J., & KABONGO, D. M. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A case study of a construction organization in a developing country. *Procedia Economics and Finance*, 35, pp. 485 – 492.
- DUPRÉ, K., & DAY, A. (2007). Management and job quality on the turnover intentions and health of military personnel. *Human Resource Management*, 46, pp. 185-201.
- EMERY, Y., & GIAUQUE, D. (2014). The hybrid universe of public administration in the 21st century. *International Review of Administrative Sciences*, 80, pp. 23-32.
- ERICKSEN, J., & DYER, L. (2004). Right from the start: exploring the effects of early team events on subsequent project team development and performance. *Administrative Science Quarterly*, 49, pp. 438-471.
- ESPINOZA, P., PEDUZZI, M., AGRELI, H., & SUTHERLAND, M. (2018). Interprofessional team member's satisfaction: a mixed methods study of a Chilean hospital. *Human Resources for Health*, 16, pp. 1-12.
- FATHALLA, M. F. (2004). *A practical guide for health research*. Obtido em 1 de 1 de 2017, de World Health Organization: <http://applications.emro.who.int/dsaf/dsa237.pdf>.

- FLEURY, M.-J., GRENIER, G., & BAMVITA, J. M. (2017). Job satisfaction among mental healthcare professionals: The respective contributions of professional characteristics, team attributes, team processes, and team emergent states. *SAGE Open Medicine*, 5, pp. 1-12.
- FONSECA, V. D., & MACHADO-DA-SILVA, C. (2010). Conversação entre abordagens da estratégia em organizações: escolha estratégica, cognição e instituição. *rac - Revista de Administração Contemporânea*, 14, pp. 51-75.
- FORNELL, C., & LARCKER, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, pp. 39-50.
- FREDERICKSON, G., SMITH, K., LARIMER, C., & LICARI, M. (2012). *The public administration theory primer* (2^a ed.). Boulder: Westview Press.
- GALLETTA, M., PORTOGHESE, I., CARTA, M. G., D'ALOJA, E., & CAMPAGNA, M. (2016). The effect of nurse-physician collaboration on job satisfaction, team commitment, and turnover intention in nurses. *Research in Nursing & Health*, 39, pp. 375–385.
- GARMAN, A. N., LEACH, D. C., & SPECTOR, N. (2006). Worldviews in collision: conflict and collaboration across professional lines. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, pp. 829–849.
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J., & ANDERSON, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7^a ed.). Edinburgh: Pearson Education Limited.
- HEUGENS, P., & LANDER, M. (2009). Structure! agency! (and other quarrels): A meta-analysis of institutional theories of organization. *Academy of Management Journal*, 52, pp. 61–85.
- HOND, F. D., BAKKER, F. D., & DOH, J. (2015). What prompts companies to collaboration with ngos? recent evidence from the Netherlands. *Business & Society*, 54, pp. 187–228.

- JENKINS-SMITH, H., RIPBERGER, J., COPELAND, G., NOWLIN, M., HUGHES, T., FISTER, A., & WEHDE, W. (2017). *Quantitative Research Methods for Political Science, Public Policy and Public Administration*. (3^a ed.). Oklahoma: University Libraries.
- JEREMIAS, A. T., & CORREIA, P. M. (2019). Trabalho de equipa em saúde como processo de relação formal potenciador da satisfação e motivação laboral. *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 38, pp. 88-109.
- JOHANSEN, J. H. (2019). Paradox management. Contradictions and Tensions in Complex Organizations. Copenhagen, Denmark: Palgrave Macmillan.
- KEAST, R. (2016). Shining a light on the black box of collaboration: mapping the prerequisites for cross-sector working. In J. Butcher, & D. Gilchrist, *The three sector solution* (pp. 157-178). Acton: ANU Press.
- KING, B., FELIN, T., & WHETTEN, D. (2010). Finding the organization in organizational theory: a meta-theory of the organization as a social actor. *Organization Science*, 21, pp. 290–305.
- KJELLSTRÖM, S., AVBY, G., ARESKOUJ-JOSEFSSON, K., & GÄRE, B. A. (2017). Work motivation among healthcare professionals A study of well-functioning primary healthcare centers in Sweden. *Journal of Health Organization and Management*, 31, pp. 487-502.
- KLEIN, K., LIM, B.-C., SALTZ, J., & MAYER, D. (2004). How do they get there? an examination of the antecedents of centrality in team networks. *Academy of Management Journal*, 47, pp. 952–963.
- KONRAD, T., FLETCHER, G., & CAREY, T. (2004). Interprofessional collaboration and job satisfaction of chiropractic physicians. *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics*, 27, pp. 245-52.

- KÖRNER, M., BÜTOF, S., MÜLLER, C., ZIMMERMANN, L., BECKER, S., & BENGEL, J. (2016). Interprofessional teamwork and team interventions in chronic care: a systematic review. *Journal of Interprofessional Care*, 30, pp. 15–28.
- LAWRENCE, T., & DOVER, G. (2015). Place and Institutional work: creating housing for the hard-to-house. *Administrative Science Quarterly*, 60, pp. 371–410.
- LISBOA, J. V., AUGUSTO, M. G., & FERREIRA, P. L. (2012). *Estatística aplicada à gestão*. Porto: Vida Económica.
- LOUNSBURY, M., & VENTRESCA, M. (2003). The new structuralism in organizational theory. *Organization*, 10, pp. 457–480.
- MACHADO-DA-SILVA, C., FILHO, E., & ROSSONI, L. (2010). Campos organizacionais: seis diferentes leituras e a perspectiva de estruturação. *rac - revista de administração contemporânea*, 14, pp. 109-147.
- MAHAL, P. (2009). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation. *The IUP Journal of Management Research*, VIII, pp. 38-51.
- MAMAVI, O., & MEIER, O. (2014). l'attachement préférentiel dans la formation d'alliances stratégiques. *Revue Française de Gestion*, pp. 79-91.
- MARIANA, U. (2016). Team and teamwork in modern european hr management. *Economic processes management: International Scientific E-Journal.*, 2, pp. 1-13.
- MARÔCO, J. (2014a). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software e aplicações* (2ª Edição ed.). Pêro Pinheiro: Report Number
- MARÔCO, J. (2014b). *Análise estatística com o SPSS statistics*. Pêro Pinheiro, Lisboa: Report Number.

- MARÔCO, J., & GARCIA-MARQUES, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia, 4*, pp. 65-90.
- MARTÍN-RODRÍGUEZ, L. S., BEAULIEU, M.-D., D'AMOUR, D., & FERRADA-VIDELA, M. (2005). The determinants of successful collaboration: a review of theoretical and empirical studies. *Journal of Interprofessional Care, 1*, pp. 132-147.
- MEYER, J., & HERSCOVITCH, L. (2001). Commitment in the workplace Toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*, pp. 299-326.
- MEYER, J., STANLEY, D., JACKSON, T., MCINNIS, K., MALTIN, E., & SHEPPARD, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*, pp. 225-245.
- MEYER, J., STANLEY, L., & PARFYONOVA, N. (2012). Employee commitment in context: the nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior, 80*, pp. 1-16.
- MINTZBERG, H., JORGENSEN, J., DOUGHERTY, D., & WESTLEY, F. (1996). some surprising things about collaboration - knowin how people connect makes it work better. *Organizational Dynamics, 25*, pp. 60-71.
- MORROW, P., MCELROY, J., & SCHEIBE, K. (2012). Influencing organizational commitment through office redesign. *Journal of Vocational Behavior, 81*, pp. 99–111.
- MULVALE, G., EMBRETT, M., & RAZAVI, S. (2016). 'Gearing Up' to improve interprofessional collaboration in primary care: a systematic review and conceptual framework. *BMC Family Practice, 17*, pp. 1-13.

- NANCARROW, S., BOOTH, A., ARISS, S., SMITH, T., ENDERBY, P., & ROOTS, A. (2013). Ten principles of good interdisciplinary team work. *Human Resources for Health, 11*, pp. 2-11.
- NASCIMENTO, J. (2010). Influência do comprometimento organizacional nas estratégias comportamentais, mediada pelo comprometimento com os objectivos e pela satisfação global com o trabalho. *Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Gestão Especialidade em Organização e Desenvolvimento de Recursos Humanos*. Lisboa, Portugal: ISCTE.
- NASCIMENTO, J., LOPES, A., & SALGUEIRO, M.(2008). Estudo sobre a validação do “modelo de comportamento organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão, 14*, pp. 115-133.
- NĚMEČKOVÁ, I. (2017). The role of benefits in employee motivation and retention in the financial sector of the Czech Republic. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja, 30*, pp. 694–704.
- NING, L., KIRKMAN, B., & PORTER, C. (2014). toward a model of work team altruism. *Academy of Management Review, 39*, pp. 541-565.
- NOIREAUX, V., & POIREL, C. (2014). Contre-pouvoir et stratégies collectives. Comment contrer le pouvoir d’un puissant partenaire dans le canal de distribution? *Revue française de gestion, pp. 81-95*.
- NORAAZIAN, & KHALIP. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6*, pp. 16-23.
- NUNNALLY, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nuño-Solinís, R., Zabalegui, I., Arce, R., Rodríguez, L., & Polanco, N. (2013). Development of a questionnaire to assess interprofessional collaboration between two different care levels. *International Journal of Integrated Care, 13*, pp. 1-12.

- PATRICIAN, P., SHANG, J., & LAKE, E. (2010). Organizational determinants of work outcomes and quality care ratings among army medical department registered nurses. *Res Nurs Health*, 33, pp. 99–110.
- PORTER, L., STEERS, R., MOWDAY, R., & BOULIAN, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 54, pp. 603-609.
- POWELL, W., KOPUT, K., & SMITH-DOERR, L. (1996). Interorganizational collaboration and the locus of innovation: networks of learning in biotechnology. *Administrative Science Quarterly*, 41, pp. 116-145.
- PROMDECHA, P., WONGHONGKUL, T., PANUTHAI, S., & AKKADECHANUNT, T. (2014). predictive factors of advanced practice nurse-physician collaboration in patient care. *Pacific Rim Int J Nurs Res*, 18, pp. 333-342.
- RADFORD, G. P., & RADFORD, M. L. (2005). Structuralism, post-structuralism, and the library: de saussure and foucault. *Journal of Documentation*, 61, pp. 60-78.
- SAMPIERI, R. H., COLLADO, C. F., & LUCIO, M. D. (2010). *Metodología de la investigación* (5^a ed.). México: McGraw Hill.
- SANDHOFF, B., KUCA, S., RASMUSSEN, J., & MERENICH, J. (2008). Collaborative cardiac care service: a multidisciplinary approach to caring for patients with coronary artery disease. *The Permanente Journal*, 12, pp. 4-11.
- SANGALETI, C., SCHVEITZER, M., PEDUZZI, M., ZOBOLI, E. L., & SOARES, C. (2017). Experiences and shared meaning of teamwork and interprofessional collaboration among health care professionals in primary health care settings: a systematic review. *JBIC Database of Systematic Reviews and Implementation Reports*, 15, pp. 2723-2788.

- SMITH, C. (2009). Institutional determinants of collaboration: an empirical study of county open-space protection. *Journal of Public Administration Research and Theory, 19*, pp. 1–21.
- STECQ, H. (2014). Collective actors construction and organizational leadership in regional development: the exemple of the stratégie migration in quebec. *REDES, 19*, pp. 10-30.
- STINGLHAMBER, F., MARIQUE, G., CAESESENS, G., DESMETTE, D., HANSEZ, I., HANIN, D., & BERTRAND, F. (2015). Employee's organizational identification and affective organizational commitment: an integrative approach. *PLoS ONE, 10*, pp. 1-23.
- SUTER, E., S. D., MICKELSON, G., NURANI, Z., LAIT, J., HARRISON, L., JARVIS-SELINGER, S., BAINBRIDGE, L., ACHILLES, S., ATEAH, C., HO, K., & GRYPONPRE, R. (2012). Can interprofessional collaboration provide health human resources solutions? A knowledge synthesis. *Journal of Interprofessional Care, 26*, pp. 261–268.
- THOMSON, A., PERRY, J., & MILLER, T. (2007). Conceptualizing and measuring collaboration. *Journal of Public Administration Research and Theory Advance*, pp. 1-34.
- VARPIO, L., BADER, K., MEYER, H., DURNING, S., ARTINO, A., & HAMWEY, M. (2018). Interprofessional healthcare teams in the military: a scoping literature review. *Military Medicine, 183*, pp. 448-454.
- ZHOU, Y., HONG, Y., & LIU, J. (2013). Internal commitment or external collaboration? the impact of human resource management systems on firm innovation and performance. *Human Resource Management, 52*, p. 263–288.