Suzanna Araújo Preuhs

Desempenho Percebido, Potência de Equipes, Stresse e Capital Psicológico: suas correlações em equipes femininas de esportes coletivos

Uberlândia

2019

Suzanna Araújo Preuhs

Desempenho Percebido, Potência de Equipes, Stresse e Capital Psicológico: suas correlações em equipes femininas de esportes coletivos

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior.

Uberlândia

2019

Suzanna Araújo Preuhs

Desempenho Percebido, Potência de Equipes, Stresse e Capital Psicológico: suas correlações em equipes femininas de esportes coletivos

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior

Banca Examinadora

Uberlândia 02 de Julho de 2019

Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Wellington da Cruz Alvarenga

Esp. Psicologia do Esporte – Sedes Sapientae - SP

Nina Bárbara Avelar Ribeiro

Esp. Psicologia do Esporte – Sedes Sapientae - SP

UBERLÂNDIA

2019

Desempenho Percebido, Potência de Equipes, Stresse e Capital Psicológico: suas correlações em equipes femininas de esportes coletivos

Resumo: Este estudo objetiva investigar as correlações entre a Percepção de Desempenho no Trabalho e a Percepção de Stresse, Potência de Equipes e Capital Psicológico. A Percepção de Desempenho no Trabalho é um constructo composto por duas dimensões (com características e definições próprias): Desempenho de Tarefa e Desempenho Contextual. A Potência de Equipes é um conceito relativamente novo a ser estudado, e é definida como as capacidades e crenças que os indivíduos tem de que são capazes de realizar determinada atividade com êxito. Já Stresse no Trabalho pode ser definido como o grau de desgaste total causado pelo trabalho, com a existência de efeitos na mente ou corpo, enquanto Capital Psicológico é composto por quatro dimensões (com sua própria definição e mensuração): Esperança, Otimismo, Resiliência e Auto Eficácia. Para o alcance do objetivo, foram aplicadas quatro escalas (ICPT -25; Questionário de Estresse; EGDT; EPET) em 31 atletas de equipes femininas de esporte amador. Os resultados evidenciaram correlações significativas entre a percepção de Potência e Desempenho de Tarefa; Esperança e Desempenhos de Tarefa e Contextual; Otimismo e Desempenho Contextual e Eficácia e Desempenhos de Tarefa e Contextual. As limitações desta investigação, suas contribuições e uma agenda de pesquisa foram apresentadas à guisa de conclusão.

Palavras-chave: Desempenho; Capital Psicológico; Potência; Stresse.

Abstract: This study aims to investigate the correlations between Perception of Performance at Work and the Perception of Stress, Team Power and Psychological Capital. Perception of Performance at Work is a construct composed of two dimensions (with its own characteristics and definitions): Task Performance and Contextual Performance. Team Power is a relatively new concept to be studied, and it is defined as the capabilities and beliefs that individuals have

that they are able to perform a given activity successfully. Already Stress in the Work can be defined as the degree of total wear caused by the work, with the existence of effects in the mind or body, whereas Psychological Capital is composed of four dimensions (with its own definition and measurement): Hope, Optimism, Resilience and Self Efficiency. In order to reach the goal, four scales (ICPT -25; Stress Questionnaire; EGDT; EPET) were applied to 31 female amateur sport teams. The results showed significant correlations between Power Perception and Task Performance; Task and Contextual Expectations; Optimism and Contextual Performance and Effectiveness and Task and Contextual Performances. The limitations of this research, its contributions and a research agenda were presented as a conclusion.

Keywords: Performance; Psychological Capital; Team Power; Stress.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 7
DESEMPENHO 7
ESTRESSE NO TRABALHO 10
POTÊNCIA DE EQUIPES 13
CAPITAL PSICOLÓGICO 14
OBJETIVO 17
OBJETIVOS ESPECÍFICOS 17
METODOLOGIA 18
Participantes 18
Local do estudo 18
Instrumentos 18
Procedimentos de Coleta de dados 19
Procedimentos para Análise de dados 19
RESULTADOS E DISCUSSÃO 20
Dados da amostra 20
CONCLUSÃO 26
REFERÊNCIAS 27
ANEXOS 30

INTRODUÇÃO

Neste trabalho foi realizado um estudo buscando contribuir com as pesquisas sobre a Psicologia do Esporte, utilizando-se de conceitos e métodos da Psicologia Organizacional e do Trabalho para estabelecer relações e possibilitar seu desenvolvimento.

O objetivo desse trabalho é investigar e analisar correlações entre alguns conceitos da Psicologia Organizacional (Stress, Potência de Equipes, Desempenho e Capital Psicológico) com a percepção de atletas a respeito destes, fazendo com que a pesquisa se insira no âmbito da Psicologia do Esporte, contribuindo para o crescimento e avanço desta dentro das muitas áreas de pesquisa da Psicologia.

Para que fosse possível realizar a discussão e apresentação dos resultados desta pesquisa, serão apresentados ao decorrer do trabalho as definições conceituais dos constructos envolvidos na pesquisa, a partir de referencial teórico a elas relacionado.

DESEMPENHO

Para tratar de desempenho, faz-se necessário definir o seu conceito. Porém, não há um consenso ou apenas uma única definição para desempenho na Psicologia Organizacional, sendo caracterizado por ter várias definições e múltiplas perspectivas (Fogaça, Rego, Melo, Armond & Coelho Jr, 2018). O desempenho também é um constructo muito complexo de ser abordado (Bendassoli & Malvezzi, 2013).

O desempenho, que também pode ser tratado como performance, é definido por Cavalcante (2016) como:

> "o conjunto de características ou capacidades de comportamento e rendimento do indivíduo, e expressa a ideia de ação para o alcance de objetivos pessoais e organizacionais, passível de julgamento em termos de adequação, eficiência e eficácia, e com implicações significativas sobre o bem-estar e a satisfação".

Os autores Sonnentag e Frese (Fogaça et. al. 2018) afirmam que o desempenho consiste em habilidades e conhecimentos aplicados em determinado contexto para a realização de um dever ou tarefa. Também consideram a forma como um indivíduo age em termos de eficiência e desempenho que leva à obtenção de resultados específicos. É um compromisso deliberado de um sujeito a uma ação que é guiada por seu resultado (ou seja, uma ação que tenha um propósito consciente ou motivação prévia).

O desempenho também é caracterizado como "a qualidade e a quantidade de trabalho executado, relacionados ao custo e ao tempo dedicados". Ele diz respeito a atividades individuais voltadas à execução de determinados comportamentos antecipadamente planejados e esperados na busca de certo resultado, fazendo com que o desempenho se torne um conceito associado à consecução de resultados e com motivação prévia (Cavalcante, 2016).

Para Dourado et. al. (2018), o desempenho possui alguns elementos chave para ser compreendido: atitudes, comportamentos e ações. Estes elementos podem ser direcionados ou não à tarefa, que são circunscritos a um contexto social, profissional e organizacional mais amplo, e que geram impactos na própria pessoa e nos seus arredores.

Como visto, o desempenho é um construto que possui várias facetas, fazendo com que existam nele múltiplas dimensões, individualmente ou em interação. Apesar de desempenho ser um conceito central e fundamental para a maioria das decisões que envolvam recursos humanos, ainda não se tem uma teoria abrangente sobre o desempenho no trabalho. Em 1970 iniciaram-se pesquisas no intuito de esclarecer e ampliar o conceito de desempenho no trabalho, e os avanços obtidos dizem respeito aos preditores e processos associados ao desempenho individual (Fogaça, Rego, Melo, Armond & Coelho Jr, 2018).

Apesar dos diferentes conceitos de desempenho que são propostos pelos autores, existe um consenso de que se faz necessário esclarecer se ele se refere a aspectos comportamentais ou

a aspectos de resultado final. O aspecto comportamental do desempenho diz respeito ao que o indivíduo realiza na situação de trabalho, já o aspecto de resultado diz sobre à consequência ou resultado do comportamento individual.

Para Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Jr. (2015), o desempenho voltado a tarefa se refere as atividades práticas desenvolvidas pelos indivíduos onde contribui para as questões técnicas da organização. Estão presentes os aspectos específicos das atividades de trabalho relacionadas ao cargo ou função desempenhados pelo sujeito, sendo caracterizadas pelas atividades técnicas que são esperadas que ele realize.

Partindo de uma perspectiva multidimensional, o desempenho no trabalho deve ser definido e analisado em termos de comportamento e não de resultados obtidos. Dessa forma, se inclui apenas os comportamentos relevantes para os objetivos de determinada organização. Neste caso, o desempenho refere-se às habilidades, competências profissionais e conhecimentos aplicados para realizar uma tarefa específica, e a forma como um sujeito age (em termos de eficácia e eficiência) em vistas de promover a realização de resultados esperada, caracterizando assim o desempenho por comportamentos em busca de resultados. É de suma importância salientar que os aspectos de resultados de desempenho dependem de vários outros fatores além do comportamento individual. O desempenho no trabalho pode ser influenciado por múltiplas variáveis como, por exemplo, condições sociais, condições culturais, condições demográficas e condições de trabalho (Fogaça et. al., 2018).

Apenas as ações pertinentes para as metas organizacionais podem ser consideradas e analisadas como desempenho. Alguns autores enfatizam que nem todos os comportamentos expressos pelos indivíduos podem ser traduzidos em desempenho, e sim apenas aqueles que são desejados na organização onde se está inserido e estão relacionados aos deveres e desempenho de suas tarefas. (Fogaça et. al., 2018).

A definição de desempenho é muito complexa, e, sendo assim, da mesma forma se dá a sua mensuração, considerada um grande desafio para os pesquisadores. Alguns autores como Richard, Devinney, Yip e Johnson destacam o cuidado que se deve ter na escolha dos métodos de mensuração do desempenho no intuito de evitar o uso de medidas de pouca cobertura em relação à amplitude, profundidade e subjetividade do constructo, principalmente pela necessidade de se levar em conta as características de cada cenário (Dourado et. al., 2018).

O desempenho é considerado eficaz quando alcança o resultado desejado, onde o sujeito emprega adequadamente os mecanismos fornecidos pela organização para realizar a tarefa (Fogaça et. al., 2018).

ESTRESSE NO TRABALHO

O trabalho ocupa um papel muito importante na vida dos indivíduos e é considerado extremamente relevante na formação de sua identidade e de sua inserção social. Sendo assim, o bem-estar alcançado mediante o equilíbrio entre as expectativas em relação ao trabalho e a concretização delas é um dos fatores que constituem a qualidade de vida de cada sujeito. (Abreu, Stoll, Ramos, Baumgardt & Kristensen, 2002).

A influência de diferentes fatores propicia diferentes ambientes de trabalho, que podem ser mais ou menos favoráveis à saúde, ou ao estresse. A avaliação desses fatores e de sua influência na saúde dos sujeitos envolvidos com o trabalho já ocupam um grande campo, mas a mensuração do estresse ainda é um desafio. (Griep, Rotenberg, Landsbergis & Vasconcellos-Silva, 2010).

Segundo Abreu et. al. (2002), o conceito de estresse foi primeiramente descrito por Selye, em 1936. Já em 1959, ele definiu estresse como sendo “o grau de desgaste total causado pela vida”. Na literatura, não existe um consenso sobre a definição do termo estresse. Etimologicamente, estresse deriva do latim *stringere*, que significa apertar, cerrar, comprimir.

O estresse também é entendido como um indicativo tanto para descrever uma ocasião de muita tensão quanto para definir a tensão de determinada situação.

Segundo Abreu et. al. (2002), em 1993 Lazarus descreveu 4 pressupostos essenciais sobre o estresse:

1- A existência de um agente causal interno ou externo que pode ser denominado de fator estressor;
2- A existência de uma avaliação que diferencia tipos de estresse (dano, ameaça e desafio;
3- Os processos de *coping* (que são formas de enfrentamento do estresse)
4- A existência de efeitos na mente ou no corpo, chamadas reação de estresse

A relação entre trabalho e estresse tem se tornado presente em discussões e estudos em vários países, mostrando uma preocupação internacional com relação à necessidade de reconhecer, prevenir e controlar o estresse laboral (Greco, Magnago, Beck, Urbanetto & Prochnow, 2013).

Robert Karasek foi um dos primeiros pesquisadores a estudar nas relações sociais no ambiente de trabalho, as fontes causadoras de estresse e a sua influência sobre a saúde do trabalhador. Ele sugeriu um modelo teórico bidimensional, com foco no modo de organização do trabalho, que se pautava na relação de dois aspectos: as demandas e controle no trabalho ao risco de adoecimento. As demandas podem ser consideradas como as pressões de natureza psicológica (tempo e velocidade na realização do trabalho, conflitos entre demandas contraditórias, etc.). O controle pode ser definido como a possibilidade de o sujeito aproveitar suas habilidades intelectuais já adquiridas para a realização do trabalho e também possuir autoridade e autonomia suficiente para tomar decisões sobre a forma de realizar o mesmo, se

utilizando de criatividade juntamente com os recursos próprios (Alves, Chor, Faerstein, Lopes, Werneck, 2003).

De acordo com Macedo, Chor, Andreozzi, Faerstein, Werneck & Lopes (2007), Karasek elaborou uma escala para medir o estresse no trabalho com 49 questões. Com esta escala classificou as atividades laborais em quatro situações: alta demanda e baixo controle (alta exigência); baixa demanda e alto controle (baixa exigência); alta demanda e alto controle (trabalhos ativos); e baixa demanda e baixo controle (trabalhos passivos).

Segundo Alves et. al. (2003), a respeito das classificações elaboradas por Karasek, a alta exigência (ou "*job strain*") tem efeitos nocivos à saúde do trabalhador, assim como as situações de trabalho passivo, podendo resultar em perda de habilidades e desinteresse. Porém quando em situação de trabalho ativo, ainda que as demandas sejam excessivas, elas são menos danosas para o sujeito na medida em que ele pode escolher como esquematizar suas horas de trabalho de acordo com seu ritmo biológico e criar estratégias para lidar com seus obstáculos. A situação considerada ideal pelos autores seria a de baixa exigência, que contém baixas demandas e alto controle do processo de trabalho.

Uma versão reduzida do questionário elaborado por Karasek foi elaborada por Töres Theorell em 1988, que continha 17 questões. Destas, 5 teriam como objetivo avaliar demanda, 6 com o objetivo de avaliar o controle e 6 para avaliar o apoio social. Nas perguntas de avaliação da demanda, 4 se referem a aspectos quantitativos (como tempo e velocidade para realização do trabalho) e 1 avalia o aspecto predominantemente qualitativo do processo de trabalho (conflito entre diferentes demandas, etc.). Com relação às questões referentes ao controle, 4 se referem ao uso e desenvolvimento de habilidades e 2 a autoridade para tomada de decisão sobre o processo de trabalho. Nessas duas dimensões as opções de resposta são apresentadas em escala do tipo Likert (de 1 a 4 pontos), variando entre "frequentemente" e "nunca/quase nunca".

O bloco de perguntas referente ao apoio social é composto por 6 questões sobre as relações com colegas e chefes também em escala tipo Likert, mas contendo variação entre "concordo totalmente" e "discordo totalmente". (Alves, Chor, Faerstein, Lopes, Werneck, 2003).

POTÊNCIA DE EQUIPES

Segundo Siqueira, Martins, Costa & Abad (2014), uma equipe se caracteriza por ser um conjunto de sujeitos que tem um objetivo em comum, que seja claro e explícito, onde cada um se utiliza de suas habilidades para obter os resultados desejados. Um time pode ser considerado um tipo especial de equipe, que envolve tanto aspectos emocionais quanto a responsabilidades pelos resultados alcançados pela mesma.

A potência de equipes pode ser definida como “a crença coletiva dos membros da equipe de que ela pode ser efetiva na realização de suas tarefas”, tendo uma relação diretamente proporcional com a efetividade, ou seja, quando há um resultado efetivamente positivo, a percepção de potência da equipe tende a aumentar (Siqueira et. al., 2014, p. 257).

Segundo Guzzo et. al. (1993), a potência pode ser definida como um constructo de nível grupal pois o foco de sua análise se dá sobre equipes, o que faz com que esta seja uma crença coletiva, e não individual, em sua própria auto eficácia. A potência também se refere ao desempenho de múltiplas tarefas e eficácia da equipe neste, não se referindo a algo muito específico ou determinado.

Borba (2007) inclui alguns fatores que são importantes para a caracterização da potência de equipes, são eles, os objetivos da equipe, o tamanho da equipe, a capacidade dos membros e suas experiências prévias, os recursos disponibilizados pela organização, os sistemas de recompensa, a reputação da equipe, o acesso aos líderes da organização , a observação de experiencias de sucesso ou fracasso de outros grupos e o recebimento de *feedbacks* sobre o desempenho final. A efetividade de uma equipe e a sua potência estão diretamente ligadas pois

“apresentam uma relação cíclica: quanto maior o nível de potência de uma equipe, maior a probabilidade de se alcançar sucesso” (Borba, 2007, p. 31).

CAPITAL PSICOLÓGICO

Em meados dos anos 2000, a Psicologia Positiva começou a ganhar mais atenção e ser investigada por pesquisadores, o que levou Luthans a propor um novo campo de estudos denominado Comportamento Organizacional Positivo (COP), que contava com seis dimensões (auto eficácia, esperança, otimismo, resiliência, bem-estar subjetivo e inteligência emocional). Posteriormente, Luthans, Luthans e Luthans (2004) cunharam o termo Capital Psicológico que seria composto por quatro dimensões, sendo elas auto eficácia, esperança, otimismo e resiliência. Cada uma dessas dimensões do Capital Psicológico é mensurável por meio de pesquisas, e com isso pode ser desenvolvida, sendo capaz de gerar impactos positivos sobre o desempenho dos sujeitos (Siqueira, Martins e Souza, 2014).

Capacidade Psicológica	Definição Conceitual	Autores
Auto eficácia	“[...] são convicções acerca de habilidades para mobilizar recursos cognitivos ou cursos de ação necessários para executar com sucesso uma tarefa específica em um dado contexto”	(Stajkovic; Luthans, 1998, p. 66)
Otimismo	“[...] são pessoas que esperam ocorrer coisas boas com elas; pessimistas são pessoas que	(Carver; Scheier, 2002, p. 231)

	esperam ocorrer coisas ruins com elas.”	
Esperança	“[...] estado motivacional positivo baseado em um senso de sucesso (*agency*) e em um plano para atingir metas (*pathways*).”	(Snyder; Irving; Anderson, 1991, p. 287)
Resiliência	Habilidade psicológica positiva que faz alguém acometido por uma adversidade reagir e conseguir sobressair-se e vencer tais situações.	(Luthans, 2002a)

Figura 1: Quadro de definição conceitual das quatro capacidades psicológicas positivas, feito por Siqueira, Martins e Souza (2014).

De acordo com a Figura 1, cada dimensão do Capital Psicológico tem sua própria definição. A auto eficácia pode ser definida como as crenças que o sujeito tem a respeito da sua capacidade de motivação e os recursos cognitivos que são necessários de serem mobilizados para que uma tarefa seja realizada com êxito (Luthans, Youssef, 2004). Por ser uma das dimensões do Capital Psicológico, a auto eficácia é mensurável, pode ser desenvolvida e exerce influência sobre o desempenho do indivíduo (Luthans, Luthans e Luthans, 2004).

O Otimismo, outra dimensão do Capital Psicológico, pode ser definido como a crença que os sujeitos tem de que os eventos positivos tem explicações individuais, constantes e universais (Luthans, Youssef, 2004). O otimista tende a enfrentar situações em sua vida de forma a perceber as negativas como passageiras e específicas e as positivas como permanentes

e esperadas. Dessa forma, os eventos desfavoráveis são minimizados e há uma maior propensão a aceitar o retorno positivo de eventos favoráveis. O Otimismo também pode ser mensurado e desenvolvido, e também exerce influência sobre o desempenho do sujeito (Siqueira, Martins e Souza, 2014).

A Esperança é definida como a crença que o sujeito tem de que possui força de vontade e possibilidades para alcançar seus objetivos, sendo o desejo de alcançar objetivos e a capacidade de desenvolver estratégias e métodos para isto. A Esperança une o sentimento de força de vontade com o processo cognitivo de desenvolver estratégias, se tornando uma junção de processos afetivos e cognitivos. Ela também é mensurável, passível de desenvolvimento e exerce impacto sobre o desenvolvimento do sujeito (Siqueira, Martins e Souza, 2014).

Por último, a resiliência é definida como a crença que o sujeito tem de que é capaz de se restabelecer de situações hostis e adversas, mantendo sua estabilidade e sua responsabilidade. A resiliência é um conceito relativamente novo na Psicologia, mas em uma visão organizacional tem por propriedade a habilidade relacionada à capacidade do sujeito de se recuperar de dificuldades. É mensurável, tem impacto sobre o desenvolvimento do indivíduo e pode ser desenvolvida (Luthans, Youssef, 2004).

As dimensões que compõem o conceito de Capital Psicológico nem sempre trazem uma distinção nítida entre si, um exemplo são as dimensões Esperança e Otimismo. Devido a isto, é importante sempre explorar as suas definições, buscando explicar melhor suas especificidades para que haja uma distinção clara dos conceitos e assim se possa elaborar pesquisas e teorias em Psicologia Organizacional (Siqueira, Martins e Souza, 2014).

OBJETIVO

O objetivo geral deste estudo é investigar as correlações entre o stress relatado, a percepção de potência de equipes, o capital psicológico (com suas quatro dimensões: Esperança, Resiliência, Otimismo e Eficácia) e o desempenho percebido (em suas duas dimensões: Desempenho de Tarefa e Desempenho Contextual) por equipes femininas de esporte amador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Este estudo tem por objetivos específicos:

1- Calcular a média, o desvio padrão e a frequência percentual de cada variável analisada;

2- Calcular as correlações entre as variáveis apresentadas, observando as que são significativas;

METODOLOGIA

Participantes

A pesquisa foi realizada com atletas pertencentes a equipes de esporte amador da cidade de Uberlândia. A amostra foi composta por 31 atletas sendo 100% do sexo feminino e a idade das participantes variou entre 18 e x anos, com idade média igual a 22,84 e desvio padrão igual a 3,195. As participantes foram selecionadas por equipes, sendo divididas em três categorias esportivas: handebol, basquetebol e voleibol.

Local do estudo

A pesquisa foi realizada em dois locais diferentes na cidade de Uberlândia. Na Universidade Federal de Uberlândia – Campus Educação Física com as equipes de basquetebol e handebol e no Centro de Bairro Lagoinha – Poliesportivo com a equipe de voleibol.

Instrumentos

As participantes responderam o Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT-25), criado e validado por Siqueira, Martins e Souza (2013) (alpha = 0,89 para Esperança, alpha = 0,87 para Resiliência, alpha = 0,87 para Otimismo e alpha = 0,87 para Eficácia). A segunda escala respondida foi Questionário de Estresse produzido por Marilda Lipp (2012), (alpha de validação não informado). A terceira escala respondida foi a Escala Geral de Desempenho no Trabalho (EGDT) criada e validada por Queiroga, Borges-Andrade, & Coelho Junior (2015), (alpha = 0,88 para Desempenho Contextual e alpha = 0,82 para Desempenho de Tarefa). A quarta escala respondida foi a Escala de Potência de Equipes de Trabalho (EPET) produzida por Guzzo et. al. (1993), adaptada e validada por Siqueira, Martins, Costa e Abad (2014), (alpha = 0,92). As participantes também responderam a um pequeno questionário de dados demográficos e informaram a idade, grau de escolaridade, há quanto tempo praticam atividades físicas e há quanto tempo pertencem à equipe atual. Os instrumentos estão apresentados nos Anexos.

Procedimentos de Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada em três diferentes momentos, sendo um momento específico para cada equipe. Os técnicos de cada equipe esportiva foram contatados anteriormente para que houvesse permissão para utilização do horário de treino destas para aplicação dos questionários. Estes foram entregues para resposta das participantes durante o horário de treino semanal esportivo. As participantes foram convidadas a responder os instrumentos, que foram apresentados em quatro folhas, utilizando as duas faces destas. Foi elaborado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido[1] onde foram apresentados as atletas os objetivos da pesquisa, a metodologia utilizada, o sigilo das informações concedidas e o caráter voluntário da participação. Após a anuência do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, foi solicitado as participantes que respondessem as escalas de Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT-25), um questionário para avaliar o nível de Estresse, Escala Geral de Desempenho no Trabalho (EGDT), e Escala de Potência de Equipes de Trabalho (EPET), de forma individual.

Procedimentos para Análise de dados

As análises estatísticas dos dados quantitativos deste estudo foram realizadas por meio do software estatístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para Windows versão 20. Fizeram parte do banco de dados as variáveis pessoais e profissionais devidamente codificadas, e as respostas dadas para cada item das escalas de Capital Psicológico, Stresse, Desempenho Percebido e Potência de Equipe. Os dados foram submetidos a estatísticas descritivas, à análise de variância e testes de correlação (R de Pearson).

[1] Termo de Consentimento Livre e Esclarecido elaborado de acordo com a Resolução número 510, de 07 Abril de 2016, proposta pelo Conselho Nacional de Saúde.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dados da amostra

Neste estudo participaram 31 atletas exclusivamente do sexo feminino, praticantes de atividade física, pertencentes a três equipes de esporte amador distintas que correspondem a três categorias esportivas diferentes.

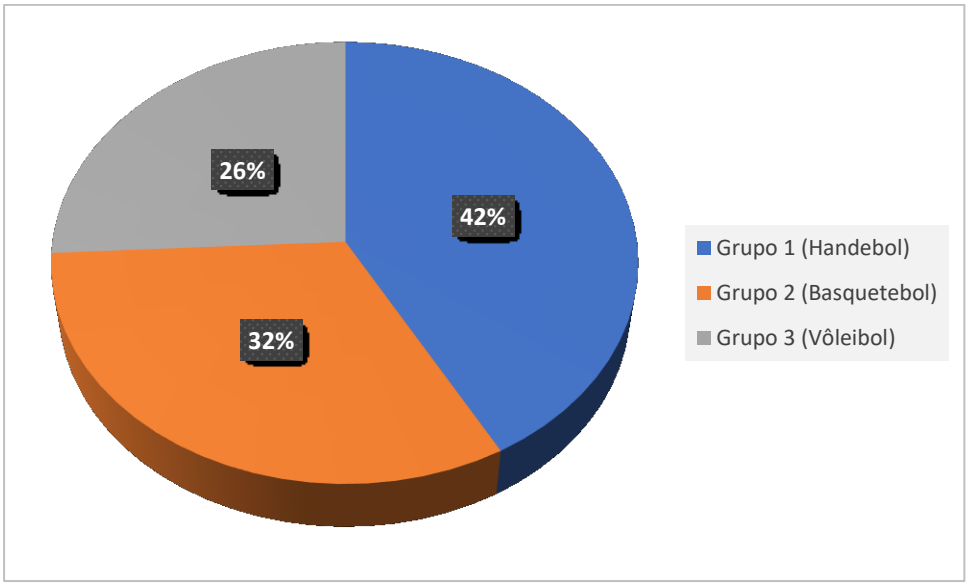

Figura 2: Grupos de participantes divididos em percentual.

Conforme a Figura 2, 42% das participantes fazem parte de uma equipe de handebol, 32% fazem parte de uma equipe de basquetebol e 26% de uma equipe de voleibol.

	IDADE	TEMPO DE PRÁTICA ESPORTIVA	TEMPO DE EQUIPE
MÉDIA	22,84	12,43	2,45
DESVIO PADRÃO	3,195	5,117	1,964

Figura 3: Dados pessoais da amostra.

De acordo com a Figura 3, a média de idade das participantes do estudo é de 22,84 anos, com um desvio padrão de 3,195. O tempo total de prática esportiva tem uma média de 12,43 anos, com um desvio padrão de 5,117. O tempo que cada pertence à equipe correspondente conta com uma média de 2,45 anos e um desvio padrão de 1,964.

		Desempenho Tarefa	**Desempenho Contexto**
Stress	Correlação de Pearson	- 0,169	- 0,073
	Significância	- 0,364	0,695
Potência	Correlação de Pearson	0,364*	0,319
	Significância	0,044	0,081
Esperança	Correlação de Pearson	0,376*	0,472**
	Significância	0,037	0,007
Resiliência	Correlação de Pearson	0,312	0,270
	Significância	0,088	0,142
Otimismo	Correlação de Pearson	0,254	0,410*

	Significância	0,168	0,022
Eficácia	Correlação de Pearson	0,5393 **	0,672**
	Significância	0,000	0,000

*. Correlação é significativa ao nível p<0,05.

**. Correlação é significativa ao nível p<0,01.

Figura 4: Correlações entre Desempenho Percebido (em suas duas dimensões) com Stress, Potência de Equipe e Capital Psicológico (em suas quatro dimensões).

Os questionários coletados foram inseridos em um banco de dados no Software estatístico SPSS e a partir daí foram calculadas as correlações entre os conceitos estudados. A Figura 4 mostra os resultados obtidos nesta análise, onde o objetivo foi investigar se existem correlações entre o stress, a percepção de potência de equipes, o capital psicológico (representado por suas quatro dimensões) com o desempenho percebido (representado por suas duas dimensões).

Após análise dos resultados, nota-se que não há correlações significativas entre o Stress relatado pelas atletas e o seu desempenho (em ambas dimensões). Isto mostra que, de acordo com esta pesquisa, o nível de stress percebido pelas atletas não exerce influência na forma como estas veem seu desempenho, tanto nas formas técnicas que estas contribuem com a equipe, quanto em fatores disposicionais como, por exemplo, nos comportamentos que auxiliem outros membros da equipe ou que promovam bem-estar entre estes.

Quando analisada a Potência de equipes, há uma correlação significativa de 0,364 com o Desempenho de Tarefa das atletas. Segundo Queiroga et. al. (2015), o Desempenho de Tarefa está altamente relacionado com as habilidades técnicas que os indivíduos possuem e demonstram em sua atividade de trabalho. Para Siqueira et. al. (2013), quando se trata de um time, perpassa-se por aspectos emocionais do grupo e pela responsabilidade pelos resultados da equipe como um todo. A potência de equipe, desta forma, está relacionada com a capacidade que os indivíduos tem de acreditar que são capazes de realizar uma determinada tarefa com êxito, e que isto faz com que invistam mais esforços e persistam mais para desenvolver suas atividades. Em equipes esportivas o desempenho técnico é altamente valorizado e buscado por todos, principalmente levando-se em consideração os treinos técnicos realizados rotineiramente para que o time esteja sempre alinhado. Sendo assim, a correlação entre a percepção de desempenho de tarefa e a potência de equipes pode ser explicada pelo fato de o desempenho técnico buscado pelas atletas ser sempre alto, o que faz com que a percepção da potência do time como um todo no desempenho das suas múltiplas tarefas aumente, pois quanto maior o investimento das atletas em melhorar seu desempenho de tarefa, maior se torna a percepção de potência da equipe, e vice-versa.

Segundo os resultados obtidos a percepção de Esperança apresentada pelas atletas obteve correlação significativa com ambas as dimensões de Desempenho (sendo 0,472 em Contextual e 0,376 de Tarefa). Como já citado acima, o Desempenho de Tarefa está relacionado com atividades técnicas e práticas. Segundo Queiroga et. al. (2015), o Desempenho Contextual pode ser explicado como algo que não está relacionado às atividades técnicas desenvolvidas, mas sim às atividades de suporte, como atividades relacionadas ao aspecto social e psicológico que são desenvolvidas. De acordo com Siqueira et. al. (2013), a Esperança pode ser entendida como um estado motivacional do indivíduo, dispondo de força de vontade e caminhos para alcanças os seus objetivos, desenvolvendo estratégias para isto.

Desta forma, a alta correlação de Esperança e Desempenho de Tarefa apresentada pelas atletas das equipes pode ser explicada pois o Desempenho de Tarefa inclui atividades técnicas, práticas e funcionais, o que para ser realizado de forma adequada necessita de planejamentos e estratégias bem definidos, utilizando metas para isto. Dessa forma, pode-se constatar o conceito de esperança em sua parte direcionada à realização, que pode ser encontrado no planejamento e preparo das atividades técnicas e práticas realizadas pelas equipes em seus treinos, por exemplo. O Desempenho Contextual justifica sua alta correlação pois está inserido nos aspectos afetivos e sentimentais da esperança, tendo relação com os fatores emocionais e motivacionais, que se mostram elevados nas atletas das equipes analisadas, podendo trazer comportamentos que motivem boas relações de grupo, uma busca pelo bem-estar da equipe e o apoio e comprometimento das atletas com o time.

De acordo com a Figura 4, não foram encontradas correlações significativas entre a percepção de resiliência das atletas e a sua percepção de desempenho (em suas duas dimensões). Isto nos mostra que independentemente da percepção de cada uma das atletas a respeito de sua própria capacidade de reagir a adversidades e vencer estas situações, a percepção sobre o desempenho geral da equipe não foi afetada.

A percepção de Otimismo apresenta uma correlação significativa com a percepção de Desempenho Contextual das atletas de 0,410. Como já citado neste estudo, o Desempenho Contextual está relacionado às atividades de suporte desenvolvidas. De acordo com Siqueira et. al. (2013), o Otimismo pode ser definido como crenças que os indivíduos tem de que os eventos positivos tem causas individuais, permanentes e universais, o que também faz com que eles vejam os eventos positivos que acontecem como já esperados. Esta correlação pode ser explicada pois, o fato das atletas das equipes se mostrarem muito otimistas percebendo eventos positivos como esperados e os negativos como específicos e temporários, minimizando os efeitos desfavoráveis, se dá justamente por perceberem o Desempenho Contextual como alto.

Tal percepção do desempenho mostra que elas buscam a harmonia entre si, auxiliando umas às outras, podendo contar com atitudes, como por exemplo dicas e sugestões para melhorar a performance da equipe em eventos negativos, o que visa aperfeiçoar o desempenho de trabalho como um todo com mudanças e refinamento, para que seja apenas algo temporário, remetendo a pensamentos e comportamentos otimistas.

A correlação apresentada entre Eficácia e Desempenho Contextual e de Tarefa foi altamente significativa (0,593 para Desempenho de Tarefa e 0,672 para Desempenho Contextual). A Eficácia é definida por Siqueira et. al. (2013) como as crenças que os indivíduos tem sobre a sua capacidade de mobilizar recursos cognitivos, sua motivação e criar cursos de ação para realizar uma tarefa com êxito, sendo capazes de se organizar e efetivamente realizar as ações planejadas. Em equipes esportivas, essa capacidade de organizar e realizar planos para ter êxito em suas tarefas são exigidas pois o esporte traz consigo características de valorização de competições e resultados finais apresentados pelas equipes. Isto faz com que as atletas estejam constantemente buscando planos e estratégias, e tais planos podem ser exemplificados como estudo e práticas das técnicas de trabalho (que neste caso são representadas pelas habilidades específicas exigidas em cada esporte), justificando a alta correlação apresentada entre a Eficácia e o Desempenho de Tarefa. Ao passo que técnicas e habilidades se mostram influentes na percepção de eficácia das atletas, o ambiente de convivência que se percebe dentro das equipes aparece com um grande papel, pois a percepção de eficácia também se relaciona com seu envolvimento, perseverança, disposição e abertura para novos desafios vindo de cada indivíduo. Tais comportamentos são afetados pelo ambiente social e psicológico existente na equipe, sendo influenciado por ações que visam as metas do time. As ações realizadas pelas atletas visando promover bem-estar e desenvolvimento de todas são fatores que se relacionam com o clima de envolvimento que é gerado entre elas, explicando assim a alta correlação encontrada com o Desempenho Contextual.

CONCLUSÃO

Através desse trabalho investigou-se as correlações entre o stress relatado pelas atletas, a sua percepção de potência de equipes, o seu capital psicológico (com suas quatro dimensões: Esperança, Resiliência, Otimismo e Eficácia) e o desempenho percebido por elas (em suas duas dimensões: Desempenho de Tarefa e Desempenho Contextual). De acordo com as análises estatísticas realizadas foram obtidos resultados que apontaram correlações significativas entre alguns conceitos.

Estes resultados contribuíram para que fossem investigadas e explicadas as correlações significativas existentes entre a percepção das atletas de Potência e o seu Desempenho de Tarefa, a Esperança (uma das dimensões do Capital Psicológico) e os Desempenhos de Tarefa e Contextual, o Otimismo (outra dimensão do Capital Psicológico) e o Desempenho Contextual e a Eficácia (também dimensão do Capital Psicológico) e os Desempenhos de Tarefa e Contextual. Também pode-se perceber que não houve correlações significativas entre a percepção das atletas de Stresse e Resiliência com suas percepções de Desempenho, em nenhuma de suas duas dimensões.

Uma das limitações desta pesquisa é o tamanho da amostra, que se mostra pequena, sendo composta por 31 atletas. Este fato também implicou em uma não observação das atividades desenvolvidas pelas atletas, sendo considerada uma limitação pois a observação empírica das equipes é muito importante para uma maior compreensão do esporte, da relação de cada atleta com sua modalidade esportiva, com sua equipe e com as atividades praticadas nesta, que dão maior base para análise das respostas obtidas pelos instrumentos apresentados. Essa observação também traz consigo maior atenção para o que é o esporte, as diferenças entre esporte amador e esporte de alto rendimento, a maneira que as atletas se relacionam com estes, como são desenvolvidas competições em ambos os casos, entre outras temáticas que perpassam

o assunto. Outra limitação é o fato de as atletas não pertencerem a mesma equipe (ou time) e serem praticantes de modalidades esportivas diferentes, sendo todas de equipes amadoras.

Para pesquisas futuras, sugere-se a utilização de uma amostra maior e, para um aspecto ideal de pesquisa, que façam parte de uma mesma equipe (o que faz com que sejam praticantes da mesma modalidade esportiva) e que seja uma equipe de atletas profissionais, o que fará com que a amostra seja mais homogênea e correlata entre si.

REFERÊNCIAS

Abreu, K. L; Stoll, I; Ramos, L. S; Baumgardt, R. A; Kristensen, C. H. (2002). Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. *Psicologia Ciência e Profissão, 2* (02). Brasília. Junho.

Alves, M. G. M.; Chor, D.; Faerstein, E.; Lopes, C. S.; Werneck, G. L. (2003). *Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português.* Recuperado de https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0034-89102004000200003&script=sci_arttext&tlng=pt.

Bendassolli, P.; Malvezzi, S. (2013). Desempenho no trabalho: definições, modelos teóricos e desafios à gestão (53-84). Em: O. Borges & O. Mourão. *O trabalho e as organizações*. Porto Alegre: Artmed.

Borba, A. C. P. (2007). *Potência em equipes: desenvolvimento de uma medida*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília. Brasília.

Dourado, Pérola Cavalcante. (2016). *Aprendizagem individual, suporte organizacional e desempenho percebido: um estudo com docentes universitários*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal da Bahia. Salvador.

Dourado, P; Gondim, S; Loiola, E; Ferreira, A; Alberton, G. (2018). Aprendizagem individual, suporte organizacional e desempenho percebido: um estudo com docentes universitários. *Educação em Revista. 34*, (178191). Belo Horizonte.

Fogaça, N; Rego, M; Melo, M; Armond, L; Coelho Jr. (2018). *Performance Improvement Quarterly. Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015*, 04 (30), 231-247.

Greco, P.B.T; Magnago, T.S.B.S; Beck, C.L.C; Urbanetto, J.S; Prochnow, A. (2013). Estresse no trabalho em agentes dos centros de atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul. *Revista Gaúcha de Enfermagem, 34*, (01), 94-103.

Griep, R.H.; Rotenberg L.; Landsbergis, P.; Vasconcellos-Silva, P. R. (2010). *Uso combinado de modelos de estresse no trabalho e a saúde auto-referida na enfermagem.* Recuperado de https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0034-89102011000100017&script=sci_arttext&tlng=pt.

Guzzo, R. J. et. al. (1993). Potency in groups: articulating a construct. *British Journal of Social Psychology, (32),* 87-106.

Lipp, M. (2012). Questionário ajuda a identificar nível e sintomas de Estresse. *Questionário sobre Estresse*. Recuperado de http://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2012/08/questionario-ajuda-identificar-nivel-e-sintomas-de-estresse.html.

Luthans, F.; Luthans, K. W.; Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons (41),* 01, 45-50.

Luthans, F.; Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, (33),* 02.

Macedo, L. E. T.; Chor, D.; Andreozzi, V.; Faerstein, E.; Werneck, G. L.; Lopes, C. S. (2007). *Estresse no trabalho e interrupção de atividades habituais, por problemas de saúde, no Estudo Pró-Saúde.* Recuperado de https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0102-311X2007001000008&script=sci_arttext&tlng=es.

Queiroga, F.; Borges-Andrade, J. E.; Coelho Jr., F. A. (2015). Desempenho no Trabalho: Escala de Avaliação Geral por meio de Autopercepções. Em: Peixoto, A. L. A; Puente-Palacios, K. *Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M.; Martins, A. C. F.; Souza, W. S. (2014). Capital Psicológico no Trabalho. Em: Siqueira, M. M. M. *Novas Medidas do Comportamento Organizacional*. Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M.; Martins, M. C. F.; Costa, L. V.; Abad, A. Z. (2014). Potência de equipes de trabalho. Em: Siqueira, M. M. M. *Novas Medidas do Comportamento Organizacional*. Porto Alegre: Artmed.

ANEXOS

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
Resolução 510/2016 CNS

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada "Psicologia do Esporte: emoções e cognições ligadas ao desempenho" sob a responsabilidade do pesquisador **Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior** (IPUFU) e pelos pesquisadores Mirella Pagnano de Souza, Pedro Afonso Pereira e Suzanna Araújo Preuhs.

Sua participação na pesquisa consistirá apenas em responder a um questionário. Este Termo de Consentimento será obtido pelos próprios pesquisadores após breve explicação sobre o estudo, para que somente depois de sua assinatura lhe seja apresentado o questionário.

Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com qualquer instituição. Em nenhum momento você será identificado. Você não terá nenhuma despesa ou ganho financeiro por participar da pesquisa. Os riscos relacionados com sua participação são mínimos, uma vez que não há identificação. Os benefícios relacionados com a sua participação são que, após a conclusão desse estudo, poderemos compreender melhor os desafios enfrentados pelos atletas no exercício de suas atividades.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior (sinesio.gomide@ufu.br) pelo telefone (34) 3225-8537.

Local e Data:

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

_____

Participante

Agora, estão, abaixo, algumas frases referentes às maneiras de enfrentar os desafios de sua profissão. INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. ( ) Sou capaz de resolver problemas em minhas atividades.
2. ( ) Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer em minhas atividades
3. ( ) Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos.
4. ( ) Fico mais forte após enfrentar demissão.
5. ( ) Sou capaz de cumprir as obrigações em minhas atividades.
6. ( ) Eu acredito que tudo dará certo comigo.
7. ( ) Fico mais forte após enfrentar mudanças em minhas atividades.
8. ( ) Eu espero ter energia suficiente para ser bem sucedido em minhas atividades.
9. ( ) Sou capaz de dominar as tecnologias em minhas atividades.
10. ( ) Fico mais forte após enfrentar desafios em minhas atividades.
11. ( ) Eu acredito que dias melhores virão.
12. ( ) Fico mais forte após enfrentar perdas.
13. ( ) Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem em minhas atividades.

14. ( ) Eu posso achar formas para mostrar que faço bem feito minhas atividades.

15. ( ) Fico mais forte após enfrentar dificuldades em minhas atividades.

16. ( ) Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem em minhas atividades.

17. ( ) Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo.

18. ( ) Eu espero ter planos para meu futuro em minhas atividades.

19. ( ) Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos.

20. ( ) Sou capaz de realizar atividades complexas em minhas atividades.

21. ( ) Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver problemas em minhas atividades.

22. ( ) Fico mais forte ao enfrentar intrigas em minha equipe.

23. ( ) Sou capaz de ser criativo em minhas atividades.

24. ( ) Eu acredito que o amanhã será melhor.

25. ( ) Fico mais forte após enfrentar inveja em minha equipe.

Abaixo estão algumas frases referentes ao que você PODE TER SENTIDO ao enfrentar os desafios de sua profissão. INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Na *última semana* você sentiu:

01. ( ) Tensão muscular, como, por exemplo, aperto de mandíbula ou dor na nuca.

02. ( ) Hiperacidez estomacal (azia) sem causa aparente.

03. ( ) Esquecimento de coisas corriqueiras, como esquecer o número de um telefone que usa com frequência ou onde colocou a chave.

04. ( ) Irritabilidade excessiva.

05. ( ) Vontade de sumir de tudo.

06. ( ) Sensação de incompetência, de que não vai conseguir lidar com o que está ocorrendo.

07. ( ) Pensar em um só assunto ou repetir o mesmo assunto.

08. ( ) Ansiedade.

09. ( ) Distúrbio do sono, ou dormir demais ou de menos.

10. ( ) Cansaço ao levantar.

11. ( ) Trabalhar com um nível de competência abaixo do seu normal.

12. ( ) Sentir que nada mais vale a pena.

As sentenças apresentadas a seguir dizem respeito a algumas ações que possivelmente você realiza no seu dia-a-dia de trabalho. Por favor, reflita sobre suas atividades e rotinas de trabalho e indique com que frequência você realiza os comportamentos descritos. Utilize a seguinte escala de resposta:

Nunca 1 2 3 4 5 **Sempre**

	Nunca				**Sempre**
1. Executo minhas atividades dentro dos prazos previstos.	1	2	3	4	5
2. Executo adequadamente atividades difíceis.	1	2	3	4	5
3. Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da equipe.	1	2	3	4	5
4. A realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e dos objetivos da equipe.	1	2	3	4	5
5. Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano).	1	2	3	4	5
6. Procuro atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho.	1	2	3	4	5
7. Executo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela equipe.	1	2	3	4	5
8. Contribuo com alternativas para solução de problemas e melhoria de processos da equipe.	1	2	3	4	5
9. Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades.	1	2	3	4	5
10. Planejo ações de acordo com minhas atividades e rotinas da equipe.	1	2	3	4	5

11. Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos da minha equipe.	1	2	3	4	5
12. Tomo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.	1	2	3	4	5
13. Adapto minha rotina às alterações das metas da equipe.	1	2	3	4	5
14. Soluciono dúvidas de meus colegas quando sou solicitado.	1	2	3	4	5
15. Executo adequadamente minhas atividades de rotina.	1	2	3	4	5
16. Utilizo meu conhecimento teórico/prático para realizar meu trabalho	1	2	3	4	5
17. Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho.	1	2	3	4	5
18. Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados.	1	2	3	4	5
19. Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho.	1	2	3	4	5
20. Esforço-me para realizar as atividades que me são destinadas.	1	2	3	4	5

Agora, estão, abaixo, algumas frases referentes a seu grupo ou equipe de trabalho. INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

MEU GRUPO PODE.....

01. ( ) ... realizar suas atribuições com qualidade.

02. ( ) ... falhar ao realizar uma atribuições.

03. ( ) ... ser reconhecido como equipe de alto desempenho.

04. ( ) ... resolver qualquer problema que surja.

05. ( ) ... ser muito produtivo em diferentes condições de atividades.

06. ( ) ... realizar tudo que se propõe a fazer.

07. ( ) ... vencer qualquer dificuldade ao realizar uma atribuição.

08. ( ) ... obter sucesso ao realizar uma atribuição.

09. ( ) ... ser considerado uma equipe competente.

10. ( ) ... cumprir suas atribuições com responsabilidade.

DADOS BIOGRÁFICOS:

1) Idade: _____anos.
2) Até que série estudou: _____
3) A quanto tempo pratica atividades físicas: _____anos.
4) A quanto tempo pertence a esta equipe: _____anos.