

Pedro Afonso Pereira

**Desempenho Percebido, Potência de Equipes, Estresse e Capital Psicológico: suas
correlações em equipes de esportes coletivos amadores**

Uberlândia

2019

Pedro Afonso Pereira

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

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

Pedro Afonso Pereira

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

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 06 de Dezembro 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

Prof. Dr. Lígia Carolina Oliveira Silva

Universidade Federal de Uberlândia - Uberlândia, MG

UBERLÂNDIA

Resumo: Este estudo objetiva investigar as correlações entre a Percepção de Desempenho no Trabalho e a Percepção de Estresse, 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 Estresse 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 74 atletas de equipes de esporte amador. Os resultados evidenciaram correlações significativas entre a percepção de Potência e Desempenho de Tarefa e Contextual; Esperança e Desempenhos de Tarefa e Contextual; Otimismo e Desempenho Contextual, Desempenho de Tarefa e Estresse, Eficácia e Desempenhos de Tarefa, Desempenho Contextual e Estresse e Resiliência com Desempenho de Contexto e Estresse. 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 can be defined as the capabilities and beliefs that individuals have that they are able to perform a given activity successfully. 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 73 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

1- INTRODUÇÃO	7
2- PSICOLOGIA DO ESPORTE: DEFINIÇÕES E ÁREA DE ATUAÇÃO	8
3- DESEMPENHO	10
4- ESTRESSE NO TRABALHO E NO ESPORTE	12
5- CAPITAL PSICOLÓGICO	15
6- POTÊNCIA DE EQUIPES.....	17
7- OBJETIVO	18
8- METODOLOGIA.....	19
8.1 Dados da amostra	19
8.2 Instrumentos	19
8.3 Procedimentos de Coleta de dados	19
8.4 Procedimentos para Análise de dados	20
9- RESULTADOS E DISCUSSÃO	21
10- CONCLUSÃO.....	25
11- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
12- ANEXO	29

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento dos estudos relacionados as Ciências do Esporte, principalmente a Psicologia do Esporte, utilizando-se de conceitos originalmente desenvolvidos na Psicologia Organizacional e do Trabalho.

O objetivo do trabalho é investigar alguns conceitos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, especificamente Capital Psicológico, Estresse, Desempenho e Potência de Equipe com atletas amadores de Voleibol, Handebol, Basquetebol e Futebol Americano da cidade de Uberlândia - MG, tornando assim o artigo pertencente também a Psicologia do Esporte, visando contribuir com a difusão dos saberes acadêmicos a nível regional e nacional.

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.

2. PSICOLOGIA DO ESPORTE: DEFINIÇÕES E ÁREA DE ATUAÇÃO

Desde os primórdios da investigação no âmbito acadêmico que investiga o esporte, houveram várias tentativas de definição a respeito do que é e não é esporte. Uma partida entre amigos na rua, com uma bola rolando pode ser considerada, de fato, esporte? Para caminhar em direção a uma definição ideal, Barbanti (2006) propôs que esporte seria uma atividade competitiva institucionalizada que envolveria esforço físico vigoroso ou o uso de habilidades motoras relativamente complexas, por indivíduos, cuja participação seria motivada por uma combinação de fatores intrínsecos e extrínsecos. Sendo assim, para que seja definido como esporte, é necessário um conjunto de regras, comandadas por uma organização voltada para regulamentar, organizar e selecionar aquelas que irão aplicar as regras, responsabilizar pelo local de competição, promovendo a disputa entre indivíduos ou equipes.

No esporte, existem várias divisões acerca dos objetivos, estruturação e rentabilidade das equipes e atletas. Uma das principais divisões se dá entre o esporte profissional e o esporte amador, sendo o esporte profissional disputado entre atletas remunerados, empregados pelo clube, equipe ou agremiação, sendo essa sua principal atividade profissional. Durante a pesquisa bibliográfica não foi encontrada nenhuma definição de Esporte Amador, então utilizaremos a definição de amador do dicionário Michaelis, que diz que amador é aquele que se dedica a algo não por profissão, mas por diletantismo.

A Psicologia do Esporte como área afim das ciências do esporte vem se estabelecendo desde o século XX, como um componente importante da compreensão do ser humano na atuação esportiva. A Psicologia do Esporte pode ser definida como o estudo científico de pessoas e seus comportamentos em contextos esportivos e de exercício e na aplicação prática desse conhecimento (Gill, 2000)

Segundo Rúbio (2004), a Psicologia do Esporte é definida como o estudo do comportamento humano no contexto do esporte ou como os fundamentos psicológicos, processos e consequências da regulação psicológica de atividades relacionadas com o esporte de uma ou várias pessoas atuando como sujeito da atividade. O foco pode ser o comportamento humano ou suas diferentes dimensões psicológicas como a afetividade, a cognição, a motivação ou o senso de percepção e a motricidade, sob a ótica das várias correntes teóricas e paradigmas da Psicologia.

Tendo isso em vista, a prática do psicólogo do esporte abrange várias áreas que vão de alto rendimento em atletas de elite, introdução a prática esportiva na infância, recuperação de

lesões, trabalho em modalidades coletivas e individuais, atendendo diversas faixas etárias, atletas de alto nível profissionais, amadores, semi-amadores e iniciantes em práticas esportivas por lazer.

O psicólogo esportivo pode atuar juntamente com a equipe no local de treinamento, em uma sala específica em centros de treinamentos, em clínicas particulares, além de participar de pesquisas no âmbito acadêmico, colaborando não somente para o desenvolvimento da atuação dos psicólogos esportivos inseridos no cotidiano de competições, mas também para a docência.

3. DESEMPENHO

No contexto organizacional, o conceito de desempenho, e as variáveis que o influenciam, é um tema debatido por muito tempo. A complexidade desse constructo faz com que haja uma divergência muito grande no que diz respeito ao que ele realmente significa. Alguns pesquisadores trabalham com o nível individual de desempenho, outros trabalham a nível de equipe e em nível organizacional.

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 é considerado por eles 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).

Para Dourado (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.

Para Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Jr. (2015), existem duas facetas ao se analisar desempenho: o desempenho voltado para a tarefa e o desempenho contextual. O desempenho voltado a tarefa se refere às 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. Já o desempenho contextual refere-se às atividades que não contribuem para os aspectos técnicos, mas estão inclusas no suporte da organização, nos ambientes social e psicológico nos quais as metas organizacionais são buscadas. (Borges-Andrade, Queiroga e Coelho Junior).

Para fins de associação, existem três pressupostos na associação entre desempenho voltado à tarefa e ao contexto:

1. atividades relevantes para o desempenho na tarefa variam entre os tipos de trabalho, ao passo que atividades de desempenho contextual são relativamente semelhantes entre os tipos de trabalho;

2. desempenho voltado para tarefa é relacionado a habilidades aprendidas, enquanto desempenho contextual é relacionado a fatores disposicionais (personalidade, motivação para trabalhar, comprometimento com a organização);
3. desempenho voltado para a tarefa é mais prescrito e constitui um comportamento esperado de uma tarefa, enquanto desempenho contextual é mais flexível e menos estrito.

Como dito anteriormente, desempenho pode ter várias definições, dependendo da perspectiva teórica. Pesquisadores podem ter uma perspectiva, administradores outra e colaboradores outra. Ao definir desempenho no trabalho focando nos comportamentos exibidos durante a execução de um trabalho, pode-se avaliar quão bem o colaborador executa esses comportamentos ou quais resultados ele atinge. Pensando nisso, os principais aspectos levados em consideração em uma pesquisa de desempenho são os aspectos comportamentais, que se referem ao que o indivíduo faz na situação de trabalho enquanto o aspecto de resultado refere-se à consequência ou resultado do comportamento individual.

Partindo dessa 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 (Preuhs, 2019). 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).

4. ESTRESSE NO TRABALHO E NO ESPORTE

O trabalho, como atividade inerente ao ser humano desde os primórdios da humanidade, ocupa um papel muito importante na vida dos indivíduos e é considerado extremamente relevante na formação de sua identidade e de sua inserção social. 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 de conhecimento, mas a mensuração do estresse ainda é um desafio. (Griep, Rotenberg, Landsbergis & Vasconcellos Silva, 2010).

Segundo Abreu, Klayne Leite de, Stoll, Ingrid, Ramos, Silveira, Baumgardt, Rosana Aveline, & Kristensen, Christian Haag (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). Karasek em 1979 sugeriu um modelo teórico bidimensional para Estresse, 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, dentro desta perspectiva, 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 e Lopes (2007), Karasek elaborou uma escala para medir o estresse no trabalho com 49 questões. Com esta escala classifica 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 eschematizar 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”. 13 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).

Dentro do contexto esportivo, De Rose Junior (2008) avalia que o estresse que o atleta sofre durante as competições é ocasionado devido a forma com que ele interpreta todas as situações vivenciadas dentro do contexto esportivo e a auto avaliação de como ele tem a

capacidade de enfrentar essas situações utilizando seus recursos técnicos, físicos e psicológicos. A origem do estresse, segundo o autor, pode ter duas origens: inerente (ou diretamente relacionadas ao processo competitivo) e as aderentes (indiretamente relacionadas ao processo competitivo).

5. CAPITAL PSICOLÓGICO

O conceito de capital psicológico origina-se da Psicologia Positiva de Martin Seligman, que postula que as cognições positivas contribuem para a adaptação de cognições negativas. Com o aumento constante de competitividade ocasionado devido principalmente aos eventos de globalização do final do século XX, que gerou uma similaridade entre empresas concorrentes em relação ao maquinário, estrutura organizacional e métodos de venda, forçando as empresas a investigar e investir em formas de desenvolvimento de seus colaboradores.

Luthans, Luthans e Luthans (2004) definem o Capital Psicológico como um estado de desenvolvimento psicológico positivo de um indivíduo caracterizado por: (a) ter confiança (autoeficácia) para levar a cabo todos os esforços necessários para alcançar com sucesso os seus objetivos, (b) fazer atribuições positivas (otimismo) acerca do seu sucesso atual e futuro, (c) ser perseverante perante os seus objetivos e quando necessário redefinir novos caminhos para os alcançar (esperança); (d) quando rodeado de problemas e adversidades, superar e recuperar rapidamente para alcançar o sucesso.

Segundo Machado (2010), o Capital Psicológico constitui assim um construto de ordem superior que inclui capacidades psicológicas positivas centrais.

O conceito de Autoeficácia foi definido por Snyder (1995) como avaliação individual de quão bem um indivíduo poderá desempenhar uma tarefa específica num cenário específico. Machado (2010), em consonância ao que foi dito por Snyder, define Autoeficácia como um julgamento individual ou crença pessoal acerca do modo como conseguimos executar as ações necessária para lidar com situações prospectivas.

Autoeficácia pode ser definida então como a capacidade de um indivíduo identificar, avaliar e utilizar recursos positivos pessoais para a realização de atividades com os mais variáveis níveis de dificuldade, diante de diferentes contextos e objetivos.

O conceito de esperança pode ser definido como o desejo acompanhado da expectativa em obter aquilo que é desejado ou que acreditamos ser alcançável (Magaletta e Oliver, 1999) ou para enfatizar que algo desejado pode acontecer (Snyder, 1999). O conceito de Esperança como construto pertencente ao Capital Psicológico pode ser definido como um estado cognitivo ou de pensamento através do qual um indivíduo é capaz de estabelecer expectativas e objetivos estimulantes, mas realistas, e procurar atingi-los através da sua autodeterminação, energia e percepção de controle internos. (Procurar no texto original quem disse isso).

A terceira dimensão é Otimismo, que pode ser definido com um resultado esperado positivo generalizado. Para o Capital Psicológico, otimismo são razões e atribuições que cada indivíduo faz para explicar o porquê de determinados eventos, sejam eles esportivos ou negativos, passados, presentes ou futuros (Machado, 2010). O otimista, então, é aquele que tem recursos para fazer atribuições positivas a causas pessoais, permanentes e dominantes, e interpreta eventos negativos como fatores externos, temporários e específicos de uma situação.

A quarta e última dimensão do Capital Psicológico é Resiliência, construto amplamente debatido dentro do meio acadêmico da Psicologia. Resiliência pode ser definido como um fenômeno caracterizado por padrões de adaptação positiva a um contexto de adversidade e risco significativo, adaptando-se bem sob circunstâncias extenuantes. No âmbito do Capital Psicológico, Resiliência abrange mais fatores do que em relação às definições anteriores, já que é constituída não apenas pela capacidade de recuperar perante a adversidade, mas também perante eventos estimulantes e positivos, bem como a vontade de ir além do ponto de equilíbrio (Machado, 2010).

6. POTÊNCIA DE EQUIPES

Segundo Siqueira, Martins, Costa & Abad (2014), uma equipe se caracteriza por ser um conjunto de sujeitos que têm 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).

Segundo Guzzo (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: 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 experiências 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).

7. 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 de esporte amador nos esportes Voleibol, Basquetebol, Futebol Americano e Handebol.

8. METODOLOGIA

8.1 Dados da amostra

O estudo teve um total de 74 participantes, sendo 31 participantes mulheres e 43 homens. Todos os participantes são praticantes de modalidades de esportes amadores, sendo 22 atletas de Voleibol, 13 atletas de Handebol, 10 atletas de Basquetebol e 29 atletas de futebol americano.

8.2 Instrumentos

Os participantes responderam o Inventário de Capital Psicológico no Trabalho (ICPT-25), criado e validado por Siqueira, Martins & 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 & 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.

8.3 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 Esclarecido¹ 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 às 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.

8.4 Procedimentos para Análise de dados

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, Estresse, Desempenho Percebido e Potência de Equipe. Os dados foram submetidos a estatísticas descritivas, à análise de variância e testes de correlação (R de Pearson). Os dados provindos dos questionários foram inseridos no banco de dados no software estatístico do SPSS.

9. RESULTADOS E DISCUSSÃO

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 Tabela 1 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).

Tabela 1

Resultados de Correlação de Pearson e Significância relacionando Desempenho de Tarefa, Desempenho de Contexto e os construtos de Capital Psicológico (Autoeficácia, Esperança, Otimismo e Resiliência)

	Desempenho Tarefa	Desempenho Contexto	Estresse
Estresse Correlação de Pearson	-0,150	-0,183	1
Sig. (2 extremidades)	0,202	0,119	
Esperança Correlação de Pearson	0,373**	0,342**	-0,113
Sig. (2 extremidades)	0,001	P<0,001	0,338
Resiliência Correlação de Pearson	0,85	0,342 **	-0,268*
Sig. (2 extremidades)	0,474	0,003	0,021
Otimismo Correlação de Pearson	,229*	,439**	-248*
Sig. (2 extremidades)	0,049	P<0,001	0,033
Eficácia Correlação de Pearson	,363**	,638**	-297*
Sig. (2 extremidades)	0,017	P<0,001	0,010
Potência Correlação de Pearson	0,284*	0,286*	-0,234
Sig. (2 extremidades)	0,017	0,016	0,051

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

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

Conforme pode-se perceber na tabela 1, o Desempenho de Contexto e o Desempenho de Tarefa apresentaram-se fortemente correlacionados ($r = 0,67$; $p \leq 0,01$). Pode-se presumir que a percepção de desempenho da equipe do indivíduo está intrinsecamente combinada a percepção de desempenho individual, além do suporte provindo da equipe influenciar diretamente no desenvolvimento das habilidades no momento de executar uma tarefa de um atleta.

Em relação ao construto Esperança, houve duas correlações positivas. A primeira correlação se deu com o Desempenho da Tarefa ($r = 0,373$ e $p \leq 0,01$). Conforme dito anteriormente, desempenho da tarefa são atividades relacionadas a práticas de uma determinada profissão, práticas essas passíveis de aprimoramento através de treinamentos, partidas e torneios. O aumento de desempenho está ligado ao direcionamento de esforços para que ocorram mudanças positivas, o que explica a ligação com Esperança, definida anteriormente por Siqueira et. al. (2013), como um estado motivacional do indivíduo, dispondo de força de vontade e caminhos para alcançar os seus objetivos. Quando um indivíduo se dispõe a refinar suas habilidades, as chances dessa melhora acontecer são maiores. A segunda correlação se deu com o constructo Desempenho de Contexto ($r = 0,600$ e $p \leq 0,001$). Conforme dito previamente, o Desempenho de Contexto refere-se ao suporte dado pela organização ou equipe, tanto em termos de espaço físico, como equipamentos, assim como em termos de suporte social e psicológico. Essa correlação justifica-se devido ao suporte dado pela organização, que segundo pode-se analisar, pode aumentar os índices de esperança que o indivíduo tem em seu desempenho.

Em relação ao construto Resiliência, pode-se na figura 1, houveram correlações com os construtos stress e desempenho de contexto. Os índices de correlação com desempenho de contexto ($r = 0,342$ e $p \leq 0,001$) e Estresse ($r = -0,268$ e $p = 0,21$). Pode-se analisar a partir destes dados que um indivíduo que possui maiores chances de se tornar apto a enfrentar dificuldades, sempre adaptando-se bem caso tenha um ambiente organizacional que o auxilie no seu desenvolvimento, fornecendo uma estrutura física e social adequada. Pode-se inferir também que o indivíduo resiliente tem a tendência a interpretar as dificuldades de maneira mais adaptativa, e por consequência, gerando menos estresse no processo.

Em relação ao construto Otimismo, foi verificada correlação com Desempenho de Tarefa ($r = 0,229$ $p = 0,49$). Houve correlação também com Desempenho de Contexto ($r = 0,439$ com $p \leq 0,01$). O índice de correlação de Otimismo com Estresse foi de $r = -0,248$, com $p \leq 0,05$. A correlação destes construtos justifica-se pelo fato de que se um indivíduo que sempre

acredita que coisas boas podem acontecer e que ele tem a capacidade de realizar suas tarefas dentro do contexto esportivo tem a tendência a realizar essas atividades com mais êxito, contando com o suporte da equipe. A correlação negativa com Estresse é justificável pelo fato de um indivíduo ser capaz de fazer interpretações positivas sobre acontecimentos dos jogos tende a reduzir o grau de Estresse percebido, já que ele consegue ponderar sobre fatores positivos e negativos em relação ao seu desempenho individual, além de contar com o suporte da equipe.

O construto Autoeficácia apresentou correlação de 0,363 e significância 0,001 em relação ao desempenho de tarefa. Desempenho de Contexto apresentou ($r=0,638$ e de $p\leq 0,01$). Pode-se verificar ($r= -0,297$ e $p\leq 0,01$) em relação a Estresse. A correlação fortíssima entre Autoeficácia e Desempenho de Tarefa é facilmente justificável pois ambos construtos estão relacionados com a percepção de habilidade em uma determinada tarefa ou exercício, o que pode ser facilmente justificado dentro do contexto esportivo, principalmente em situações de competição. Um ambiente facilitador, que apresenta uma estrutura física em termos de aparelhagem, além de um capital humano adequado em termos de profissionais de comissão técnica e gestores, faz com que o atleta tenha o suporte adequado para desenvolver um senso de auto eficácia maior.

Por último, quando analisado ao construto Potência de Equipe, verifica-se correlação ao construto Desempenho de Tarefa, ($r=0,284$ e $p=0,17$). Quando analisada juntamente com Desempenho de Contexto, o construto Potência de Equipe apresenta ($r= 0,286$, com $p\leq 0,016$). 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 têm de acreditar que são capazes e que seus companheiros de equipe são 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 aumenta, 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.

10. 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 Estresse 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 74 atletas. Outro fator a ser destacado é a ausência dos autores no cotidiano das equipes investigadas, além da formação acadêmica que não provê nenhuma disciplina direcionada para o estudo das Ciências do Esporte. 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.

Outro desafio encontrado durante a realização deste trabalho foi encontrar definições difundidas sobre alguns conceitos no contexto esportivo, como Desempenho e Esporte Amador. Por se tratar de um estudo que visa a aproximação entre conceitos das Psicologia

Organizacional o dentro das Ciências do Esporte, algumas lacunas conceituais durante a revisão não puderam ser preenchidas, principalmente no que se refere ao Capital Psicológico e Desempenho.

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, além de acompanhar mais profundamente como se dá a rotina dos atletas e conhecer mais profundamente as modalidades investigadas.

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu, Klayne Leite de, Stoll, Ingrid, Ramos, Leticia Silveira, Baumgardt, Rosana Aveline, & Kristensen, Christian Haag. (2002). *Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia*. Psicologia: Ciência e Profissão, 22(2), 22-29. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>

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.scielo.org/scielo.php?pid=S003489102004000200003&script=sci_arttext&tlng=pt

Barbanti, V. (2006). *O que é esporte?*. Revista brasileira de atividade física & saúde, 11(1), 54-58.

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.

Rose Junior, D. (2008). *A competição como fonte de estresse no esporte*. Revista Brasileira de Ciência e Movimento, 10(4), 19-26.

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.

Gill, D.L. (2000). *Sport and exercise psychology around the world*.

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

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). *Positive psychological capital: Beyond human and social capital*.

Macedo, Luís Eduardo Teixeira de, Chor, Dóra, Andreozzi, Valeska, Faerstein, Eduardo, Werneck, Guilherme L., & Lopes, Claudia S.. (2007). *Estresse no trabalho e interrupção de atividades habituais, por problemas de saúde, no Estudo Pró-Saúde*. Cadernos de Saúde Pública, 23(10), 2327-2336.

Machado, F. I. M. P. (2008). *Capital psicológico positivo e criatividade dos colaboradores: Um estudo exploratório em organizações de I&DT*.

Magaletta, P. R., & Oliver, J. M. (1999). *The hope construct, will, and ways: Their relations with self-efficacy, optimism, and general well-being*. Journal of clinical psychology, 55(5), 539-551.

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.

Snyder, C. R. (1995). *Conceptualizing, measuring, and nurturing hope*. Journal of Counseling & Development, 73(3), 355-360.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). *Performance concepts and performance theory*. Psychological management of individual performance, 23(1), 3-25.

12. ANEXO - 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 Pagano de Souza, Pedro Afonso Pereira e Suzana 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
Executo minhas atividades dentro dos prazos previstos.	1	2	3	4	5
Executo adequadamente atividades difíceis.	1	2	3	4	5
Executo meu trabalho levando em conta a estrutura e as políticas da equipe.	1	2	3	4	5
Realização do meu trabalho contribui para o alcance da missão e dos objetivos da equipe.	1	2	3	4	5

Realizo o meu trabalho com economia de recursos (material, financeiro e humano).	1	2	3	4	5
Procuro atualizar meus conhecimentos técnicos para realizar meu trabalho.	1	2	3	4	5
Concluo meu trabalho de acordo com o que é esperado pela equipe.	1	2	3	4	5
Contribuo com alternativas para solução de problemas e melhoria de processos da equipe.	1	2	3	4	5
Planejo a execução do meu trabalho definindo ações, prazos e prioridades.	1	2	3	4	5
Planejo ações de acordo com minhas atividades e rotinas da equipe.	1	2	3	4	5
Estabeleço contato com outras pessoas ou equipes para atingir os objetivos da minha equipe.	1	2	3	4	5
Tomoo iniciativas para melhorar meus resultados no trabalho.	1	2	3	4	5
Adapto minha rotina às alterações das metas da equipe.	1	2	3	4	5
Resolvo dúvidas de meus colegas quando sou solicitado.	1	2	3	4	5
Executo adequadamente minhas atividades de rotina.	1	2	3	4	5
Utilizo meu conhecimento teórico/prático para realizar meu trabalho	1	2	3	4	5
Busco novas soluções para problemas que possam surgir em meu trabalho.	1	2	3	4	5
Executo minhas atribuições prevendo os seus resultados.	1	2	3	4	5
Aproveito oportunidades que possam melhorar meus resultados de trabalho.	1	2	3	4	5

forço-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.