

A influência do autoconceito profissional na satisfação com a equipe de trabalho¹

The influence of professional self-concept in satisfaction with teamwork

Maíra Gabriela Santos de **SOUZA**²
Katia Elizabeth **PUENTE-PALACIOS**³

Resumo

Os avanços do conhecimento relativo ao desempenho de equipes de trabalho revelam que atributos dos membros são importantes preditores. Dentre eles, a imagem que o trabalhador tem de si como profissional pode oferecer contribuições significativas a esse campo, especialmente em relação a variáveis afetivas, como a satisfação com a equipe. Acredita-se que essa autopercepção esteja associada à satisfação com o grupo. Para testar a hipótese, foi realizado um estudo empírico com informações coletadas por meio de questionários de 373 empregados de empresas de tecnologia. Os dados foram analisados a partir da construção de regressão hierárquica, tendo sido os quatro fatores da escala de mensuração do autoconceito avaliados como preditores. Os resultados evidenciaram que o conjunto de fatores explica aproximadamente 14% da variância da satisfação. Logo, entender qual a percepção que o trabalhador tem de si permite compreender uma parcela considerável da sua satisfação com a equipe de trabalho.

Unitermos: Autoconceito profissional. Equipe de trabalho. Satisfação.

Abstract

Advances in knowledge related to team performance at work show that the characteristics of team members are important predictors. Amongst these, the image that the worker has as a professional can offer significant contributions to this field, especially when related to affective variables, such as team satisfaction. It is thought that this self-perception is associated with team satisfaction. To test this hypothesis, an empirical study was conducted using information collected from questionnaires answered by 373 employees working for technology companies. Data were analyzed based on the construction of hierarchical regression where the four factors of the self-concept scale were evaluated as predictors. Results show that the group of factors explains approximately 14% of the variance in satisfaction. Therefore, by understanding the perception that the worker has of himself, this allows us to comprehend a considerable degree of his satisfaction with teamwork.

Uniterms: Professional selfconcept. Team work. Satisfaction.

▼▼▼▼▼

- ¹ Artigo elaborado a partir da dissertação da M.G.S. SOUZA, intitulada "O papel do autoconceito profissional na efetividade das equipes de trabalho". Universidade de Brasília, 2006.
- ² Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, Departamento de Gestão de Pessoas. Parque Estação Biológica, Final Av. W3 Norte, Edifício Sede, 70770-901, Brasília, DF, Brasil. Correspondência para/Correspondence to: M.G.S. SOUZA. E-mail: <souza.maira@gmail.com>.
- ³ Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Brasília, DF, Brasil.

Equipes de trabalho são consideradas fortes alavancas para o desempenho das organizações que têm necessidade de estar sempre à frente no mercado, inovando e produzindo cada vez mais. Nesse contexto, as equipes passaram a ser reconhecidas principalmente pela produtividade; logo, a compreensão de seu desempenho tornou-se fundamental. O reconhecimento e a valorização das equipes deram-se a partir da crença segundo a qual um grupo tem maior conhecimento e *expertise* para realizar tarefas complexas do que um indivíduo sozinho, sendo o grupo, portanto, mais efetivo (Cordery, 2002). A noção de que as equipes são mais eficazes do que os indivíduos contribuiu para a disseminação e a implementação dessa forma de trabalho nas organizações, embora não houvesse pesquisas empíricas que sustentassem essa concepção. Observa-se, atualmente, que tal afirmação deve ser feita com cuidado, uma vez que nem sempre a adoção de equipes de trabalho acarreta aumento na produtividade (Hackman, 1987).

O crescente interesse pela compreensão das equipes no mundo do trabalho levou à construção de diversos modelos teóricos que buscaram explicar o funcionamento dessas unidades no âmbito das organizações (Brodbeck, 1996; Gladstein, 1984; Guzzo & Shea, 1992; Hackman, 1987; Sundstron, De Meuse & Futrell, 1990). No Brasil, entretanto, trabalhos cujo objetivo seja compreender o funcionamento das equipes a partir de estudos empíricos ainda são escassos (Machado, 1998; Puente-Palacios & Borges-Andrade, 2005; Silva, 2006; Portmann, 2007). Tal constatação indica a necessidade de um maior número de pesquisas que investiguem as equipes de trabalho e as variáveis a elas relacionadas, a partir da realidade de empresas brasileiras.

O conhecimento científico existente sobre a efetividade das equipes de trabalho revela que ela resulta da convergência de fatores tanto relativos aos indivíduos quanto à equipe e à organização, logo, pertencentes a diferentes níveis organizacionais. Dessa forma, nos modelos explicativos encontrados, pode ser identificada a presença de características relativas aos membros da equipe como elementos preditivos de interesse (Brodbeck, 1996; Gladstein, 1984, Hackman, 1987; Sundstron et al., 1990).

Por essas razões, este trabalho busca contribuir para a construção de um conhecimento específico sobre

equipes no contexto brasileiro, além de explicar como algumas variáveis individuais influenciam a efetividade dessas unidades de desempenho. Tem, pois, como objetivo central analisar o papel exercido pela variável autoconceito profissional na efetividade das equipes de trabalho, sendo esta última considerada a partir do estudo da satisfação dos membros.

Equipes de trabalho são entidades sociais, inseridas em sistemas maiores, que executam tarefas consideradas relevantes para a missão da organização à qual pertencem, uma vez que seus resultados de desempenho têm consequências para o ambiente interno e externo à equipe. São compostas por pessoas que trabalham de maneira interdependente e que são identificadas por outros membros da organização como parte da equipe (Hackman, 1987).

A efetividade, por sua vez, no presente trabalho, diferentemente da produtividade e do desempenho, é conceituada como o grau em que os resultados do desempenho se aproximam das metas estabelecidas (Brodbeck, 1996). Nessa definição, os autores incluem também conceitos como, por exemplo, saldo afetivo, resultante da experiência de trabalho. A esse respeito, Nadler, Hackman e Lawler (1979) já manifestavam que a efetividade das equipes condensava tanto critérios relativos à realização da tarefa, como critérios de natureza afetiva, entre os quais destacavam a satisfação e o comprometimento.

A efetividade das equipes tem sido mensurada de diferentes maneiras, tanto por meio de autoavaliações (Baugh & Graen, 1997; Jex & Bliese, 1999) como heteroavaliações (Colquitt, 2004; Jung & Sosik, 2003). As primeiras costumam utilizar as reações afetivas dos indivíduos, que influenciam o desenvolvimento e a manutenção do grupo como um sistema (Brodbeck, 1996; Hackman, 1987; Gladstein, 1984; Sundstron et al., 1990). Essas reações são experiências individuais que envolvem avaliações subjetivas e devem, portanto, ser mensuradas a partir das percepções dos próprios membros das equipes.

Para Hackman (1987), a efetividade da equipe deve ser medida a partir dos resultados atuais do grupo, da sua capacidade em continuar existindo como unidade de desempenho e do impacto da experiência para os membros. A experiência em grupo traz, como resultado para os indivíduos, algumas reações afetivas que

podem ser favoráveis ou não ao trabalho em equipe. Das diversas reações afetivas, van der Vegt (1998) considera a satisfação como uma das respostas relacionadas ao trabalho em equipe, o que justifica, portanto, a escolha de tal indicador no estudo da efetividade.

A satisfação tem sido estudada desde as décadas iniciais do século passado, exercendo atração sobre estudiosos tanto de psicologia organizacional e do trabalho, como sobre gestores e pesquisadores de comportamento organizacional (Siqueira & Gomide Jr., 2004). Existem controvérsias quanto a sua definição, essência psicológica - afetiva ou cognitiva - e dimensões. De acordo com esses autores, a maior parte das definições considera a natureza afetiva da satisfação. Há, entretanto, divergências em relação às suas dimensões. Revisões de literatura evidenciam uma linha teórica que a considera como sendo um construto multidimensional, definido como um conjunto de reações específicas a vários componentes do trabalho (trabalho, chefia, colegas, salário, equipe), capazes de desencadear no indivíduo diferentes graus de satisfação ou insatisfação. Essa é uma linha unidimensional que concebe a satisfação como uma atitude geral ante o trabalho como um todo, não sendo, portanto, relevante considerar as reações específicas dos indivíduos.

No presente trabalho, define-se a satisfação como "estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho" (Siqueira & Gomide Jr., 2004). Adota-se a perspectiva multidimensional, visto que se considera a possibilidade de a satisfação estar voltada especificamente ao trabalho em equipe e, nesse sentido, ser uma característica afetiva dos membros relacionada ao trabalho em grupo.

O construto satisfação é um dos principais indicadores afetivos de desempenho do grupo e está presente nos modelos teóricos que tratam do assunto. Autores como Hackman (1987) e Gladstein (1984) a consideram como reação afetiva positiva do indivíduo com relação ao grupo, a qual pode ser utilizada como critério de avaliação de efetividade da equipe. É uma consequência da experiência do trabalho em equipe e diz respeito à realização das necessidades individuais por meio do grupo. Para Hackman, o saldo afetivo dessa experiência deve ser positivo e resultar em equilíbrio entre frustrações e satisfação das necessidades individuais.

Campion, Medsker e Higgs (1993) estudaram a relação entre variáveis do contexto, do processo e do grupo com a efetividade da equipe. Os resultados dessa pesquisa revelaram que a satisfação (critério de efetividade) esteve positivamente relacionada com características da tarefa, participação, tamanho da equipe, preferência pelo trabalho em equipe, *feedback* e potência. Tais resultados revelam que a satisfação sofre influência de variáveis oriundas de diferentes níveis, corroborando com o que se tem encontrado na literatura.

Outras pesquisas apontam a relação entre esse construto e a interdependência de resultados, de tarefas, comprometimento com o grupo de trabalho e complexidade do trabalho (Bishop & Scott, 2000; Ellemers, Gilder & van Den Heuvel, 1998; Puente-Palacios & Borges-Andrade, 2005). De acordo com esses estudos, grupos com alta interdependência de resultados tendem a apresentar maiores índices de satisfação em situações de alta interdependência de tarefas. Da mesma forma, altos níveis de complexidade do trabalho indicam níveis mais altos de satisfação com a equipe.

Além de variáveis contextuais e de processo, Siqueira e Gomide Jr. (2004) apontam que algumas características individuais, como personalidade e estado de ânimo, têm sido consideradas antecedentes de satisfação no trabalho. Brief e Weiss (2002) também apresentam resultados de pesquisa que indicam que disposições afetivas (traços de personalidade e temperamentos) e fatores externos e internos ao ambiente de trabalho afetam as percepções de satisfação. Shaw, Duffy e Stark (2000) afirmam que a satisfação e o desempenho individual na equipe dependem não só de características da tarefa, mas também de variáveis individuais, como a preferência pelo trabalho em equipe.

Os resultados desses estudos revelam que características individuais são relevantes para a compreensão da efetividade de equipes, mesmo que essa última tenha sido mensurada de maneiras diferentes nos relatos descritos (auto e heteroavaliações). Da mesma forma como ocorre com o papel da personalidade, há evidências de que outras variáveis individuais também exerçam influência nos resultados das equipes (Campion et al., 1993; Colquitt, 2004; Costa, Roe & Taillieu, 2001), sendo pertinente, portanto, explorá-las mais profundamente.

O autoconceito profissional é um atributo individual que também pode influenciar a satisfação dos membros com suas equipes e, conseqüentemente, influenciar sua efetividade. Essa variável tem exercido influência sobre o comportamento humano no trabalho e sido alvo de interesse de psicólogos nas mais diversas áreas de atuação. Para Rodrigues, Assmar e Jablonski (1999), tal interesse, particularmente na psicologia social, justifica-se pelo fato de o autoconceito ser formado, sobretudo, por meio da comparação com outras pessoas e ser de extrema relevância em uma variedade de situações sociais. Byrne (2002) destaca que tal atenção também se deve ao fato de o autoconceito ser fundamental em muitas situações educacionais e psicológicas, na medida em que é considerado uma variável que influencia resultados relacionados ao desempenho acadêmico e às competências sociais. De acordo com Tamayo (1981), o primeiro estudioso a analisar a noção de autoconceito foi William James, em 1890. Segundo ele, a noção de autoconceito tem sua origem primária nas teorias do *self* e é definido como sendo a soma de tudo aquilo que o homem pode afirmar como seu: corpo, traços, habilidades, bens materiais, sua família, amigos e inimigos, etc. Ele é composto por diferentes elementos como: *self* material e *self* social, por exemplo.

Partindo dessa perspectiva, o autoconceito profissional é definido como “a percepção que o indivíduo tem de si em relação ao trabalho (tarefas) que executa” (Costa, 1996, p.34). Tal definição considera o autoconceito em função de percepções individuais relacionadas à realização profissional, à competência, à autoconfiança e à saúde, que são as suas dimensões constitutivas.

A *realização profissional* diz respeito à percepção do indivíduo em relação à consciência de si mesmo no que tange às suas aspirações e ideais atingidos mediante o trabalho que executa, bem como à percepção de seu papel e de seu *status* na organização na qual atua. A *competência* está relacionada à percepção do indivíduo sobre si mesmo a respeito de sua atuação no trabalho, bem como aos sentimentos de dominação e possessividade que derivam dessa percepção. A *autoconfiança* refere-se à percepção que a pessoa tem de si como trabalhador e à confiança que possui a respeito da sua capacidade de realizar o trabalho. Por fim, a *saúde* diz respeito à percepção do indivíduo sobre como o tra-

balho ou outros fatos que o envolvem no seu cotidiano laboral impactam em seu estado de saúde.

Dessa forma, a imagem que o indivíduo tem de si mesmo como profissional é global, abraça diversos campos e pode influenciar suas atitudes e comportamentos no local onde trabalha. Um dos aspectos afetados pelo autoconceito é a satisfação dos membros com suas equipes; assim sendo, pode-se afirmar que essa percepção de alguma forma influenciará a efetividade dessas unidades de desempenho, uma vez que parte-se do princípio de que a imagem que as pessoas possuem de si mesmas irá afetar suas percepções sobre o mundo que as cerca.

Pesquisas realizadas por Costa (1996; 2002) indicam que o autoconceito profissional está relacionado com a satisfação no trabalho e com o poder organizacional. A satisfação foi considerada um preditor do autoconceito profissional na medida em que indivíduos satisfeitos com a tarefa e com o trabalho se percebiam como mais competentes e realizados, enquanto os insatisfeitos se viam como menos saudáveis. Assim, no estudo relatado, a relação entre a satisfação e o autoconceito mostrou-se direta, pois a percepção que o sujeito tinha de si foi afetada pelo seu nível de satisfação.

Apesar do estudo do autoconceito profissional ser recente (Costa, 1996, 2002; Tamayo & Souza, 2001), diversos relatos de pesquisa mostram a preocupação de autores em verificar a relação entre construtos auto-referentes e comportamentos no contexto organizacional (Gardner & Pierce, 1998; Leonard, Beauvais & Scholl, 1999; Meneses, 2002). Esses estudos mostram a relevância de tais construtos na atuação do indivíduo em seu trabalho. Assim como a autoestima e a autoeficácia, acredita-se que o autoconceito influencie o comportamento do indivíduo nas organizações, inclusive daqueles que trabalham em equipes. Apesar de considerar a inter-relação entre esses construtos, o foco do presente trabalho é a influência exercida pelo autoconceito profissional. Sendo assim, o trabalho em questão abordou o autoconceito profissional como característica individual que influencia o comportamento dos indivíduos no âmbito de trabalho, especificamente daqueles que fazem parte de equipes de trabalho.

Espera-se, portanto, encontrar evidências do efeito do autoconceito profissional na satisfação dos

membros com as equipes de trabalho de maneira tal que, quanto mais positivas forem as percepções de autoconceito, maior será a satisfação com o trabalho em equipe.

Método

Participantes

Os dados foram coletados em duas organizações privadas pertencentes ao mesmo segmento de negócio (tecnologia da informação) e localizadas em Brasília. As empresas prestam serviços na área de tecnologia da informação, dentre os quais se pode citar o desenvolvimento de *softwares*, realizado basicamente por meio das equipes de trabalho. Foram distribuídos 1 037 questionários, sendo 270 na primeira empresa e 767 na segunda. Os participantes pertenciam a diferentes departamentos e estavam organizados em equipes de trabalho - reconhecidas formalmente pelas organizações e por si mesmas como unidades de desempenho -, com objetivos específicos comuns a todos seus membros, além de líderes/coordenadores nomeados pelas próprias organizações.

Dos 1 037 questionários, 451 foram devolvidos, o que resulta numa taxa de retorno de 43,5%. Desse total, 46 questionários precisaram ser retirados do banco de dados por apresentarem invariância total nas respostas, por terem deixado mais do que 50,0% das questões sem resposta ou ainda por declararem não fazer parte de uma equipe de trabalho. Assim, as análises relatadas a seguir, sobre as características da amostra, foram realizadas com base nas respostas oferecidas por 405 participantes.

Em relação às características demográficas e funcionais, a maioria (63,7%) era do sexo masculino, não comandava a equipe (77,3%) e estava cursando ou já tinha nível superior (64,5%). A média de idade foi de 30,2 anos e o desvio-padrão de 7,4. Em relação ao tempo de serviço nas empresas, a média aritmética foi de 3,2 anos e o desvio-padrão, de 2,6. Quanto às características relacionadas às equipes, a média do número de membros por equipes (segundo os próprios respondentes) foi de 11,4 e o desvio-padrão 7,8; a maior parte delas (58,8%) tinha entre 3 e 10 membros. A média do tempo de permanência na equipe foi de 1,6 anos e o desvio-padrão foi de 1,7.

Instrumentos

Para realização deste estudo, foram utilizados dois instrumentos. A escala de autoconceito profissional (Souza & Puente-Palacios, 2007) era composta por 28 itens distribuídos em 4 fatores (realização, autoconfiança, competência e saúde), respondidos em uma escala Likert que varia de 1 (nunca) a 5 (sempre), com valores do alfa de Cronbach dos fatores oscilando entre 0,90 e 0,76 e a correlação item-total entre 0,69 e 0,45. A escala de satisfação com a equipe de trabalho (Puente-Palacios, 2002) é composta por 5 itens, agrupados em um único fator. Respondeu-se ao instrumento por meio de uma escala *Likert* de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), com alfa de Cronbach de 0,87, e média da correlação item-total de 0,70. As cargas fatoriais variaram de 0,70 a 0,85.

Por fim, ao final do bloco de questionários, foram inseridas perguntas relacionadas às informações demográficas e funcionais dos participantes e suas equipes (sexo, idade, escolaridade etc.).

Procedimento

Em função das especificidades das duas empresas onde a pesquisa foi realizada, a coleta foi presencial e via *Intranet*. Assim sendo, em uma das empresas, os questionários foram aplicados pela própria pesquisadora e recolhidos imediatamente após o preenchimento pelos participantes da pesquisa. Já na outra empresa, foi preparada uma página na *web* com os questionários e foi enviado o *link* para o acesso do gerente de recursos humanos, que o encaminhou para os membros das equipes. Os questionários respondidos ficavam armazenados em um banco de dados, e a pesquisadora era a única a acessá-lo.

Os dados foram analisados utilizando-se o pacote estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 11.5. Para testar a hipótese levantada, foram realizadas regressões múltiplas hierárquicas. A opção pela realização da regressão do tipo hierárquica foi feita em função de essa análise permitir levar em consideração as relevâncias teóricas das variáveis em questão, o que possibilita que o pesquisador decida como será a entrada das variáveis em seu modelo de predição (Tabachnick & Fidell, 1996). Os resultados das análises mencionadas serão descritos e discutidos a seguir.

Resultados

Antes de iniciar a testagem do modelo preditivo, foi verificada a presença de *outliers* multivariados, por meio do cálculo da distância de *Mahalanobis*. Foram encontrados 32 casos que divergiam do padrão de respostas dos não *outliers* em relação às variáveis saúde, realização e competência. A respeito dessas variáveis, esse grupo de sujeitos fez avaliações piores que o grupo não *outlier*. Tendo em vista a escassa magnitude desse grupo, optou-se por excluí-lo do banco de dados. Assim sendo, o estudo das relações existentes entre as variáveis contidas no modelo foi realizado no banco de dados composto por 373 casos.

Uma vez identificados e eliminados os casos *outlier*, verificaram-se as correlações bivariadas existentes entre as variáveis estudadas, os valores das médias e os respectivos desvios-padrão.

As médias aritméticas apresentadas na Tabela 1, para as variáveis antecedentes e critério, indicaram que os participantes desta pesquisa estão satisfeitos com suas equipes de trabalho (média = 4,14 em uma escala de 5 pontos). Os participantes se percebem como competentes e mostram-se autoconfiantes em relação a seu trabalho (média = 3,61 e 4,56, respectivamente, em uma escala de 5 pontos). Além disso, apresentam níveis de realização profissional acima da média da escala de 5 pontos (média = 3,74). Quanto à variável saúde, é importante ressaltar que ela captura a percepção do indivíduo em relação à influência que o trabalho exerce em sua saúde. Dessa maneira, quanto maior for a média de resposta, maior será a percepção sobre a relação do trabalho na saúde. Entretanto, como os itens referentes

a esse fator possuem conteúdo negativo, conclui-se que médias elevadas indicam que o trabalho afeta negativamente a percepção de saúde. Os participantes desta pesquisa percebem uma influência negativa elevada do trabalho em sua saúde (média = 4,29, numa escala de 5 pontos). A análise da magnitude do desvio-padrão revela elevada concordância do grupo nas percepções realizadas, logo a média aritmética representa adequadamente a opinião do grupo.

Todas as variáveis antecedentes se correlacionaram significativamente com a variável critério, sendo a maior correlação entre realização e satisfação ($r=0,37$, $p\leq 0,05$) e a menor entre saúde e satisfação ($r=0,15$, $p\leq 0,01$) (Tabela 1). As variáveis demográficas e funcionais são consideradas variáveis de controle, uma vez que, embora possam afetar a satisfação, não constituem o foco de interesse da presente pesquisa. Em relação a essas variáveis, observa-se que o sexo e o fato de comandar ou não a equipe apresentaram correlações significativas com praticamente todas as variáveis. Os resultados permitem afirmar que, em função da codificação realizada para a variável sexo, os homens se percebem como mais satisfeitos ($r=0,15$, $p\leq 0,05$), realizados ($r=0,17$, $p\leq 0,05$), competentes ($r=0,18$, $p\leq 0,05$) e autoconfiantes ($r=0,11$, $p\leq 0,01$) que as mulheres. Além disso, percebem que seu trabalho afeta sua saúde de maneira mais expressiva que as mulheres ($r=0,14$, $p\leq 0,05$). De maneira semelhante, aqueles que comandam suas equipes estão mais satisfeitos ($r=-0,17$, $p\leq 0,05$) do que aqueles que não comandam.

Uma vez verificadas as correlações entre as variáveis, indagou-se sua contribuição para explicação da variável dependente. Cabe destacar que exigências

Tabela 1. Correlações e medidas de tendência central e dispersão.

Variáveis	Correlações								
	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7
1 - Satisfação	4,14	0,71	-						
2 - Realização	3,74	0,69	,37**	-					
3 - Competência	3,61	0,63	,31**	,47**	-				
4 - Autoconfiança	4,56	0,32	,32*	,41**	,39**	-			
5 - Saúde	4,29	0,57	,15**	,10	-,07	,12*	-		
6 - Sexo	-	-	,15**	,17**	,18**	,11*	,14**	-	
7 - Idade	30,51	7,54	,13**	,13*	,17**	,08	,11*	,14**	-
8 - Comanda ou não	-	-	-,17**	-,24**	-,38**	-,02	,04	,09	,16**

* $p\leq 0,01$; ** $p\leq 0,05$; DP: desvio-padrão.

relativas à normalidade da distribuição das respostas, conforme apontam Miles e Shevlim (2001), foram atendidas ao eliminar os casos *outliers* multivariados. Considerando que os dados foram coletados em duas empresas diferentes, ponderou-se sobre a pertinência de tratar os dados de maneira conjunta. Análises de comparação de médias (teste *t*) revelaram ausência de diferenças significativas entre as empresas em relação tanto à variável critério quanto às variáveis preditoras, a não ser no fator realização, que mostrou valor médio diferente em cada empresa ($p=0,01$).

Esses resultados incitaram questionamentos quanto à presença de possíveis diferenças, não somente quanto aos valores médios das variáveis, mas também nos relacionamentos estabelecidos entre elas. Para tanto, foram realizadas análises preditivas para cada empresa, com objetivo de verificar a existência de padrões relacionais diferenciados que pudessem surgir em cada uma delas. As variáveis antecedentes analisadas foram: os quatro fatores de autoconceito profissional (realização, competência, autoconfiança e saúde) e as variáveis de controle.

Os resultados das regressões nos bancos de cada empresa foram comparados e a análise desses resultados mostrou que não havia diferenças relevantes, indicando, assim, a pertinência em se agregarem os dados em um único banco. Dessa forma, optou-se, pois, por utilizar o banco que continha os dados das duas empresas.

Nesse banco geral, composto por 373 casos, foram realizadas as análises necessárias para responder às perguntas da pesquisa. Assim, o modelo explicativo foi construído a partir da inserção das variáveis de controle relativas às equipes (comandar ou não a equipe, tamanho da equipe, adequação do número de membros), no passo 1; variáveis de controle relativas aos indivíduos (idade, sexo e escolaridade), no passo 2; e os fatores da variável de autoconceito (realização, competência, saúde e autoconfiança), no passo 3. A variável critério, cuja variância desejava-se explicar, foi a satisfação com a equipe de trabalho.

A Tabela 2 resume os resultados da regressão e apresenta os coeficientes de regressão padronizados (β), o R^2 , o R^2 ajustado, assim como a mudança do R^2 a cada passo. O coeficiente de regressão R foi significativamente diferente de zero, $F(11,358) = 8,57$.

Nas variáveis de controle relativas às equipes (passo 1), o fato de comandar ou não a equipe foi significativo ($\beta = -0,17$; $p=0,00$). Tendo em vista a codificação realizada, o valor do beta negativo indica que os indivíduos que comandam suas equipes tendem a estar mais satisfeitos com elas. Além dessa variável, o efeito da variável sexo (passo 2) foi positivo e significativo ($\beta = 0,14$; $p=0,00$), indicando, também de acordo com a codificação realizada, que os homens tendem a estar mais satisfeitos com as equipes do que as mulheres (Tabela 2). Esses resultados, contudo, já tinham sido identificados ao se inspecionar a tabela de correlações.

No passo 3, onde foram inseridas as variáveis de interesse no modelo preditivo proposto, foi possível verificar o efeito dos fatores de autoconceito profissional na satisfação. Apenas competência não apresentou resultado significativo sobre essa variável. Esses resultados indicam que quanto maiores as percepções de autoconfiança, realização e influência do trabalho na saúde, maiores serão os níveis de satisfação dos funcionários. A força maior sobre a satisfação é exercida pela variável realização, que apresentou valor para o beta padronizado mais elevado ($\beta = 0,20$; $p=0,00$). Apesar dos resultados encontrados, é importante lembrar o

Tabela 2. Análise de regressão para os preditores da satisfação.

Variáveis independentes	β	ΔR^2
<i>Passo 1</i>		
Variáveis controle - equipe		
Tamanho da equipe	-0,09	
Adequação no número de membros	-0,03	0,03*
Comanda ou não a equipe	-0,17*	
<i>Passo 2</i>		
Variáveis controle - membros		
Sexo	0,14*	
Idade	0,09	0,04*
Escolaridade	0,05	
<i>Passo 3</i>		
VI - autoconceito profissional		
Autoconfiança	0,17*	
Saúde	0,11**	0,14*
Realização	0,20*	
Competência	0,10	
R^2		0,21*
R^2 ajustado		0,19*

* $p \leq 0,01$; ** $p \leq 0,05$.

leitor de que é necessária uma cuidadosa interpretação desses resultados, uma vez que os fatores que compõem o autoconceito profissional, apesar de diferentes, têm relação entre si, ou seja, são interdependentes. Assim sendo, a hipótese levantada, de que o autoconceito atua como variável antecedente da satisfação com a equipe, foi corroborada na presente pesquisa, com algumas de suas dimensões exercendo maior influência do que outras.

Discussão

A recente atenção dada pelos pesquisadores ao estudo do autoconceito profissional reforça a importância desse construto na compreensão do comportamento humano no contexto de trabalho. Conforme apresentado, pesquisas têm sido realizadas com intuito de verificar a influência das dimensões do autoconceito em aspectos como comprometimento organizacional, configurações de poder, entre outros (Costa, 2002; Tamayo & Souza, 2001). Nesse sentido, verificou-se que se trata de mais uma variável individual que influencia a efetividade das equipes de trabalho do ponto de vista afetivo, nesse caso, da satisfação com a equipe.

Verifica-se, pelo resultado das correlações entre as variáveis, que existe relação entre as variáveis antecedentes e a critério. Tal resultado foi confirmado pela regressão que evidencia um papel preditivo do autoconceito profissional sobre a satisfação com a equipe de trabalho. Além disso, algumas variáveis de controle se correlacionam com o indicador de efetividade das equipes, o que era de se esperar, pois pesquisas relatam que características demográficas e da equipe influenciam a efetividade dessas unidades de desempenho (Puentes-Palacios, 2002; van Der Vegt, 1998). Das variáveis de controle deste trabalho, apenas o sexo e o fato de comandar a equipe contribuem para a explicação da efetividade. Apesar de não ser o foco deste trabalho, tais achados merecem ser discutidos, tendo em vista a especificidade da amostra estudada.

A variável sexo contribuiu para a explicação de satisfação com a equipe ($\beta = 0,14; p=0,00$), de maneira que os homens apresentam maiores níveis de satisfação do que as mulheres. Tal resultado não surpreende, uma vez analisadas as características da amostra e do trabalho das equipes estudadas. As equipes pesquisadas

se inserem em organizações de tecnologia da informação e suas tarefas estão voltadas para o desenvolvimento de *softwares*, caracterizando, assim, atividades das ciências exatas, sobretudo ciência da computação. Essa é uma área predominantemente masculina, o que foi verificado também pelas diferenças percentuais de gênero encontradas nessa pesquisa (63,7% de homens). Portanto, é pertinente considerar que, nas equipes estudadas, as mulheres são consideradas minoria e estão, pois, mais sujeitas às discriminações de sexo e remuneração, por exemplo, o que poderia levar a avaliações inferiores de satisfação com o trabalho em equipe.

A ausência de pesquisas nacionais que estudem questões de sexo no âmbito das equipes dificulta, entretanto, a comparação desses achados, já que questões como essa devem ser discutidas no âmbito de cada cultura. van der Vegt (1998), por exemplo, não encontrou qualquer relação entre gênero e satisfação com a equipe nas empresas holandesas, onde realizou sua pesquisa. Baugh e Graen (1997) indicam que pesquisas sobre heterogeneidade nas equipes, em relação a questões raciais ou de sexo, são inconclusivas e mais estudos precisam ser realizados. Os resultados das pesquisas desses autores indicam que as diferenças de sexo e raça afetam negativamente as percepções individuais sobre a efetividade das equipes. Apesar disso, a efetividade das equipes heterogêneas, quando mensurada a partir de avaliadores externos, não apresenta diferenças significativas em relação às avaliações nas equipes homogêneas. Ainda assim, as explicações fornecidas para os resultados encontrados na presente pesquisa são hipotéticas, já que essas questões não foram investigadas e nem eram alvo deste trabalho.

Em relação ao fato de comandar ou não a equipe, observou-se que, de acordo com a codificação utilizada, os líderes formais apresentam melhores avaliações de satisfação com as equipes, afetando a satisfação ($\beta = -0,17$ para $p=0,00$). Pesquisas têm demonstrado que a liderança é uma variável que afeta julgamentos de efetividade das equipes (Langfred, 1993; Lim & Ployhart, 2004; Silva, 2006). Gladstein (1984) encontrou relações positivas entre liderança e satisfação com a equipe. Porém, tendo em vista que esse não foi o foco da pesquisa, essa variável teve seu efeito apenas controlado.

Os resultados da análise de regressão realizada mostram que as variáveis antecedentes explicam 21%

da variância de satisfação (R^2 total = 0,21). Desse total, 14% são atribuídos à variável autoconceito profissional. Portanto, observa-se que o autoconceito profissional ou imagem que o sujeito tem de si, como ator profissional, exerce influência considerável nos níveis da sua satisfação com a equipe à qual pertence. Dos quatro fatores do autoconceito, a realização é o que evidencia maior relação com a satisfação ($\beta = 0,20; p=0,00$), seguida pela autoconfiança ($\beta = 0,17; p=0,00$). Sendo assim, é possível considerar que indivíduos que estão realizados profissionalmente tendam a estar mais satisfeitos com suas equipes.

Como hipótese explicativa, acredita-se que a percepção de realização profissional estaria diretamente relacionada com a satisfação de necessidades individuais, que por sua vez impactaria positivamente na satisfação com a equipe de trabalho, pois a realização se tornaria uma ferramenta a partir da qual necessidades individuais poderiam ser satisfeitas. A esse respeito, Hackman (1987) afirma que o saldo da relação entre frustração e satisfação de necessidades individuais deve ser positivo, levando os indivíduos a ficarem satisfeitos com suas equipes. Assim sendo, a percepção de realização profissional estaria diretamente relacionada com a satisfação de necessidades individuais, que se refletiria na satisfação com a equipe de trabalho.

Adicionalmente, no que se refere à satisfação com a equipe, o fato de confiar em si mesmo para realizar o trabalho e de crer que esse seja de boa qualidade levaria os indivíduos a acreditarem na possibilidade de satisfazer suas necessidades, o que se daria por meio do trabalho em equipe e levaria, conseqüentemente, à satisfação com essa unidade de desempenho. Shaw et al. (2000) relatam que preferências individuais, como, por exemplo, a predileção pelo trabalho em equipe, relacionam-se positivamente com a satisfação na equipe, indicando que as características individuais precedem esse estado emocional.

Brief e Weiss (2002) examinaram a evidência empírica existente em relação ao papel dos afetos no comportamento organizacional e observaram que, por volta dos anos 30, houve um interesse maior dos pesquisadores em estudar os afetos em termos de satisfação no trabalho. Esses autores apresentam resultados de diversas pesquisas que indicam que características individuais, como os temperamentos, por exemplo,

influenciam a satisfação no trabalho através dos humores e das interpretações das circunstâncias do ambiente de trabalho. Além de variáveis individuais, observa-se também que variáveis circunstanciais (por exemplo, ambiente social) antecedem os níveis de satisfação dos trabalhadores. Os resultados da presente pesquisa corroboram os achados apresentados por Brief e Weiss (2002) e reforçam a importância das variáveis individuais na compreensão do fenômeno satisfação com a equipe de trabalho.

Novamente, cabe ressaltar que não é possível afirmar a independência das dimensões do autoconceito profissional. Portanto, apesar de a realização e de a autoconfiança exercerem um maior poder de predição, é o construto autoconceito profissional, de maneira geral, que prediz a satisfação com a equipe. A percepção que o membro da equipe tem de si no trabalho, o fato de estar realizado profissionalmente, de confiar em si mesmo para fazer as atividades na equipe e de acreditar que seu trabalho pode afetar sua saúde levam-no a julgar positivamente seu estado afetivo com a equipe da qual faz parte. Sendo assim, quanto mais as equipes forem compostas por membros realizados no trabalho e que confiam em si mesmos, maior será a tendência de eles estarem satisfeitos com a equipe e maior será, conseqüentemente, a efetividade dessas unidades de trabalho, de acordo com os critérios estabelecidos por Hackman (1987).

Considerações Finais

Diante do cenário exposto acerca da produção empírica sobre a efetividade das equipes, observou-se, nesse trabalho, a contribuição de mais uma variável na explicação da satisfação com a equipe: o autoconceito. Além disso, tais resultados chamam a atenção para a importância exercida pelas percepções individuais (autoconceito) no comportamento dos indivíduos no contexto de trabalho no que diz respeito à satisfação.

Apesar de os achados trazidos pela pesquisa ora relatada ser contribuições para a melhor compreensão desse campo do conhecimento, é necessário apontar que existem algumas limitações que impedem a generalização dos resultados. A esse respeito, pode ser destacado o fato de ambas as medidas serem levantadas por auto-relato e terem como foco conceitos auto-

-referentes. Resta, assim, a realização de novas pesquisas que permitam concluir a respeito da estabilidade dos resultados obtidos, sinalizando, dessa forma, a pertinência de se defender o papel explicativo do autoconceito na satisfação de membros de equipes de trabalho.

Referências

- Baugh, S., & Graen, G. (1997). Effects of team gender and racial composition on perceptions of team performance in cross-functional teams. *Group and Organization Management*, 22 (3), 366-383.
- Bishop, J. W., & Scott, K. D. (2000). An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 439-450.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brodbeck, F. C. (1996). Criteria for the study of work group functioning. In M. A. West (Org.), *Handbook of work group*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Byrne, B. M. (2002). Validating the measurement and structure of self-concept: snapshots of past, presente and future research. *American Psychologist*, 57 (11), 897-909.
- Campion, M. A.; Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, 46 (4), 823-850.
- Colquitt, J. A. (2004). Does the justice of the one interact with the justice of the many? Reactions to procedural justice in teams. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 633-646.
- Cordery, J. (2002). Team working. In P. Warr (Org.), *Psychology at work* (pp.326-350). London: Penguin Books.
- Costa, P. C. G. (1996). *Relações entre autoconceito e a satisfação no trabalho de funcionários de uma instituição bancária*. Dissertação de mestrado não-publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Costa, P. C. G. (2002). *O poder organizacional e a influência sobre o autoconceito no trabalho*. Tese de doutorado não-publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within teams: the relation with performance effectiveness. *European Journal of Work Organizational Psychology*, 10(3), 225-244.
- Ellemers, N., Gilder, D., & van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 8 (5), 717-730.
- Gardener, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group & Organization Management*, 23 (1), 48-70.
- Gladstein, D. (1984). Groups in context. A model of task group effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 29 (4), 499-517.
- Guzzo, R. A., & Shea, G. (1992). Group performance and intergroup relations in organizations. In M. Dunnette & L. Houghs (Orgs.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol.3, pp.269-313). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. Lorsch (Org.), *Handbook of organizational behavior*. New York: Prentice-Hall.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy Beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84 (4), 265-276.
- Jung, D. I., & Sosik, J. J. (2003). Group potency and collective efficacy. Examining their predictive validity, level of analysis and effects of performance feedback on future group performance. *Group & Organization Management*, 28 (3), 366-391.
- Langfred, C. W. (1993). Is group cohesiveness a double-edge sword? *Small Group Research*, 29 (1), 124-144.
- Leonard, N. H., Beauvais, L. L., & Scholl, R. W. (1999). Work motivation: The incorporation of self-concept-based process. *Human Relations*, 52 (8), 969-998.
- Lim, B., & Ployhart, R. E. (2004). Transformational leadership: relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 610-621.
- Machado, M. (1998). *Equipes de trabalho: sua efetividade e seus preditores*. Dissertação de mestrado não-publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Meneses, P. P. M. (2002). *Auto-eficácia, locus de controle, suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho*. Dissertação de mestrado não-publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression & correlation: a guide for students and researchers*. London: Sage Publications.
- Nadler, D. A., Hackman, J. R., & Lawler, E. (1979). *Managing organizational behavior*. Boston: Little Brown & Company.
- Portmann, A. C. B. (2007). *Potência em equipes: desenvolvimento de uma medida*. Dissertação de mestrado não-publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Puente-Palacios, K. E. (2002). *Depender ou não depender, eis a questão: um estudo multinível do efeito de padrões de interdependência na satisfação dos membros das equipes de trabalho*. Tese de doutorado não-publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Puente-Palacios, K. E., & Borges-Andrade, J. E. (2005). O efeito da interdependência na satisfação de equipes de trabalho: um estudo multinível. *Revista de Administração Contemporânea*, 9 (3), 57-78.
- Rodrigues, A., Assmar, E. M. L., & Jablonski, B. (1999). *Psicologia social* (21ª ed.) Petrópolis: Vozes.

- Shaw, J. D., Duffy, M. K., & Stark, E. M. (2000). Interdependence and preference for group work: main and congruence effects on the satisfaction and performance of group members. *Journal of Management*, 26 (2), 259-279.
- Silva, B. D. (2006). *A influência da liderança e os valores pessoais nas respostas afetivas de membros de equipes de trabalho*. Dissertação de mestrado não-publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp.300-328). Porto Alegre: Artmed.
- Souza, M. G. S., & Puente-Palacios, K. E. (2007). Validação e testagem de uma escala de autoconceito profissional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 7 (2), 78-94.
- Sundstron, E., De Meuse, K., & Futrell, D. (1990). Work teams: applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45 (2), 120-133.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. New York: HarperCollins College Publishers.
- Tamayo, A. (1981). Escala fatorial de autoconceito. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33 (4), 87-102.
- Tamayo, A., & Souza, M. G. S. (2001). *Autoconceito profissional e comprometimento organizacional*. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org). Resumo de comunicações científicas XXXI Reunião Anual de Psicologia. Rio de Janeiro.
- van der Vegt, G. (1998). Patterns of interdependence in work teams. A cross-level examination of the relation with satisfaction and commitment. unpublished manuscript, University of Groningem, Holanda.

Recebido em: 9/12/2009

Versão final reapresentada em: 19/7/2010

Aprovado em: 18/8/2010

