

2018

Work Performance in Organizations: Study of Scenarios for the Formation of Viable Teams

Filipa Barbosa

Universidade do Minho, A69164@alunos.uminho.pt

José Luís Pereira

Universidade do Minho, jlp@dsi.uminho.pt

Follow this and additional works at: <https://aisel.aisnet.org/capsi2018>

Recommended Citation

Barbosa, Filipa and Pereira, José Luís, "Work Performance in Organizations: Study of Scenarios for the Formation of Viable Teams" (2018). *2018 Proceedings*. 45.

<https://aisel.aisnet.org/capsi2018/45>

This material is brought to you by the Portugal (CAPSI) at AIS Electronic Library (AISeL). It has been accepted for inclusion in 2018 Proceedings by an authorized administrator of AIS Electronic Library (AISeL). For more information, please contact elibrary@aisnet.org.

A Realização de Trabalho nas Organizações: Estudo de Cenários para Formação de Equipas Viáveis

Work Performance in Organizations: Study of Scenarios for the Formation of Viable Teams

Filipa Barbosa, Universidade do Minho, Portugal, A69164@alunos.uminho.pt

José Luís Pereira, Universidade do Minho & Centro Algoritmi, Portugal, jlmp@dsi.uminho.pt

Resumo

Grande parte do trabalho realizado nas organizações faz-se em equipa, pelo que se torna fundamental que as equipas que o vão realizar sejam equipas viáveis e que obtenham sucesso. Desta forma, torna-se relevante que na constituição de uma equipa se tenha em conta alguns fatores que poderão mais facilmente garantir o seu sucesso. Neste âmbito, uma questão importante na formação de equipas viáveis é a caracterização psicológica dos membros que a constituem. Para essa caracterização existem diversos frameworks que apresentam várias características de personalidade, assim como descrevem também quais os comportamentos esperados num indivíduo com esses traços de personalidade. Indivíduos com diferentes características terão diferentes comportamentos que podem levar ao fracasso ou sucesso da equipa. É pois importante perceber quais os tipos de personalidades que são capazes de trabalhar em conjunto de modo a permitir encontrar as “misturas” mais adequadas e, portanto, mais viáveis. Para esse efeito, pretende-se usar como abordagem de investigação a simulação baseada em agentes, atualmente muito em voga na área da sociologia computacional. Nesse sentido, os agentes possuirão determinadas características de personalidade que, de acordo com as regras de formação de equipas, farão emergir equipas cuja “mistura” de personalidades corresponde a equipas viáveis.

Palavras-chave: *trabalho em equipa; equipas viáveis; frameworks de avaliação; simulação baseada em agentes.*

Abstract

Much of the work done in organizations is performed in teams, so it becomes crucial that the teams that will perform it are viable and successful teams. Therefore, it becomes relevant that the constitution of a team takes into account some factors that can more easily guarantee its success. In this context, an important issue in the formation of viable teams is the psychological characterization of the constituent members. To support that characterization there are a number of frameworks that present several characteristics of personality, as well as describe the expected behaviors of an individual with these personality traits. Individuals with different characteristics will have different behaviors that can lead to team failure or success. It is therefore important to understand which types of personalities are able to work together in order to find the most appropriate and therefore more viable mixtures. For this purpose, it is intended to use as a research approach the agent-based simulation, currently very much in vogue in the area of computational sociology. In this sense, agents will possess certain personality characteristics that, according to the rules of team formation, will lead to the emergence of teams, whose "mix" of personalities correspond to viable teams.

Keywords: *teamwork; viable teams; evaluation frameworks; agent-based simulation.*

Agradecimento/Acknowledgement: This work has been supported by COMPETE: POCI-01-0145-FEDER-007043 and FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia within the Project Scope: UID/CEC/00319/2013.

1. DESCRIÇÃO

Atendendo ao facto de que, atualmente, grande parte do trabalho realizado nas organizações é feito em equipa, existe a necessidade de garantir a constituição de “boas” equipas. Assim sendo, uma vez que o trabalho em equipa se tornou um aspeto tão importante para as organizações é necessário garantir o sucesso dessas equipas. Para esse efeito, no ato de constituição de uma equipa é necessário garantir que esta seja uma equipa viável, ou seja, para além de reunir as competências técnicas necessárias os elementos que a constituem devem ser socialmente compatíveis. Assim, é necessário ter também em consideração as características de personalidade de cada indivíduo, que podem afetar o seu desempenho no trabalho em equipa, podendo até levar ao fracasso da mesma.

Para se gerir os recursos humanos de forma eficaz, nomeadamente na constituição de equipas viáveis, é necessário perceber os fatores que afetam o seu comportamento, uma vez que, diferentes pessoas apresentam diferentes comportamentos devido às suas características e diferenças individuais. Desta forma, torna-se importante explorar as abordagens existentes para a caracterização de indivíduos, que nos permita classificar as pessoas, tendo em consideração as suas características psicológicas e os seus interesses e competências sociais, para assim perceber a razão dos comportamentos que demonstram.

Na área da psicologia, a personalidade tem sido muito estudada sendo que, surgiram diferentes frameworks de avaliação das pessoas. Nesses frameworks diferentes aspetos de personalidade podem ser classificados para fazer a caracterização de um indivíduo. Neste artigo, tendo em conta que se pretende perceber os fatores que podem condicionar os indivíduos quando estes trabalham em equipa, faz-se uma revisão de literatura em que são examinados quatro frameworks: o Myers-Briggs Type Indicator (Capraro & Capraro, 2002), o Five-factor model of personality (Mount, Barrick, & Stewart, 1998), a teoria de John Holland (De Fruyt & Mervielde, 1997) e a teoria DISC. Será com base neste levantamento das características de personalidade das pessoas que, posteriormente, através de simulação de cenários, recorrendo a tecnologias baseadas em agentes, se irão encontrar os perfis ideais que darão origem às equipas viáveis.

Simulação baseada em agentes é a abordagem indicada para sistemas compostos por agentes autónomos e que interagem (Macal & North, 2009). Usando a simulação baseada em agentes podemos testar de forma sistemática diferentes hipóteses relacionadas com os atributos dos agentes, as suas regras comportamentais e os tipos de interação (Janssen, 2005).

Os modelos baseados em agentes são compostos por múltiplos agentes que interagem situados dentro de um ambiente de simulação. É especificada uma relação entre os agentes, ficando, desta forma, ligados a outros agentes e/ou entidades dentro do sistema. As relações podem ser especificadas de várias maneiras, desde reativas onde os agentes apenas executam ações quando são ativados para o fazer, através de um estímulo externo, como por exemplo, ações de outro

agente, até relações direcionadas ao objetivo, onde os agentes procuram um objetivo particular, sendo as suas ações direcionadas à conclusão desse objetivo. O comportamento dos agentes pode ser agendado para ocorrer de forma síncrona, ou seja, cada agente executa ações em cada passo de tempo discreto, ou então de forma assíncrona, em que as ações dos agentes dependem das ações de outros agentes, por vezes, com recurso a um relógio (Castle & Crooks, 2006).

Atendendo a um contexto de modelação, os modelos baseados em agentes podem ser usados como meios experimentais para executar e observar simulações baseadas em agentes. Desta forma, esses modelos podem ser pensados como um laboratório onde os atributos e o comportamento dos agentes assim como o ambiente em que estes estão podem ser alterados e é possível verificar os efeitos dessas alterações através de múltiplas simulações. Os modelos baseados em agentes podem ser ferramentas úteis para estudar os efeitos em processos que operam em múltiplas escalas e níveis organizacionais uma vez que permite simular ações individuais de muitos e diversos agentes e medir o comportamento e os resultados resultantes no sistema ao longo do tempo. Em particular, as raízes da simulação baseada em agentes estão dentro da simulação do comportamento social humano e da tomada de decisão (Castle & Crooks, 2006).

A simulação baseada em agentes é um paradigma muito útil para o estudo em questão uma vez que permite a caracterização de diversos agentes independentes em diferentes ambientes, permitindo assim perceber de que forma a personalidade dos elementos constituintes da equipa influencia o sucesso ou fracasso da equipa.

REFERÊNCIAS

- Capraro, R. M., & Capraro, M. M. (2002). Myers-Briggs Type Indicator Score Reliability Across: Studies a Meta-Analytic Reliability Generalization Study. *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 590–602.
- Castle, C. J. E., & Crooks, A. T. (2006). Principles and concepts of agent-based modelling for developing geographical simulations. *CASA Working Paper Series*, 110(0), 60.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1997). The Five-Factor Model of Personality and Holland's Riasec Interest Types. *Personality and Individual Differences*, 23(1), 87–103.
- Janssen, M. (2005). Agent-based modelling. *Modelling in Ecological Economics*, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.patrec.2007.06.021>
- Macal, C. M., & North, M. J. (2009). Agent-based modeling and simulation. *Proceedings of the 2009 Winter Simulation Conference (WSC)*, 86–98.
- Mount, M., Barrick, M., & Stewart, G. (1998). Five-Factor Model of personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human Performance*, 11(2), 145–165.