

FATORES QUE PROMOVEM A RESILIÊNCIA DA EQUIPA: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA EMPÍRICA

Mauro Enrique Carozzo Todaro

Centro de Ciências Tecnológicas, Universidade Estadual do Maranhão.

Teresa Proença

CEF.UP, Faculdade de Economia, Universidade do Porto.

Na literatura de gestão de recursos humanos, resiliência é comumente definida como a capacidade de sair fortalecido e com mais recursos após enfrentar situações adversas (Sutcliffe & Vogus, 2003). A resiliência pode ser atribuída a indivíduos, grupos, organizações ou sistemas (Horne & Orr, 1998). No atual contexto de mudanças rápidas e hipercompetitividade, as pesquisas mostram que a resiliência desempenha um papel fundamental nos resultados e na eficácia das equipas de trabalho (Dimas et al., 2018; Meneghel, Martínez e Salanova, 2016a; Meneghel, Martínez, & Salanova, 2016b; Oeste, Patera, & Carsten, 2009). O objetivo desta pesquisa é analisar os fatores que aumentam a resiliência das equipas, explorando as evidências fornecidas pelas pesquisas empíricas. Para tanto, foi realizada uma revisão integrativa. Com a adoção desse método, foi possível realizar, de forma sistemática e organizada, a coleta, análise e síntese dos fatores que promovem a resiliência nas equipas de trabalho. Ao contrário das revisões que envolvem somente estudos quantitativos ou puramente experimentais, a vantagem deste tipo de revisão reside na possibilidade de incluir estudos com diferentes desenhos de pesquisa, ampliando assim o conhecimento do estado da arte sobre o assunto. (Whittemore, 2005; Whittemore & Knalf, 2005). As buscas foram realizadas nos bancos de dados Scopus e Web of Science usando "team resilience" como descritor. Adotou-se como escopo desta revisão, artigos que estudam fatores que promovem a resiliência nas equipas de trabalho, sem restrição de país, e publicados até o ano de 2018. Os critérios de inclusão foram artigos publicados em periódicos científicos ou congressos indexados, escritos em português, inglês ou espanhol. Os critérios de exclusão foram artigos teóricos e de revisão de literatura, de modo a agregar à análise apenas evidências derivadas de fontes de informação primárias ou não filtradas. Durante a extração de dados, a declaração PRISMA e suas diretrizes, descritas por Moher et al. (2009), foram utilizadas para garantir que todos os artigos que atendiam aos critérios de inclusão fossem incluídos na fase de análise de dados. Após triagem e aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 14 artigos foram incluídos na análise,

que envolveu duas etapas. Primeiramente, todos os artigos foram analisados por meio de indicadores gerais, como afiliação de autores, ano de publicação, setor econômico e tipo de estudo. Em segundo lugar, questões substantivas foram analisadas, a saber, o método, os conceitos de resiliência e resiliência da equipe, tipos de equipe, variáveis relacionadas (fatores) e resultados. Sobre o método, predominam pesquisas do tipo *survey*, quantitativas e de corte transversal. Apesar do escasso número de pesquisas sobre o assunto, alguns fatores tendem a ser confirmados como promotores de resiliência em equipes de trabalho. Eles são reflexividade da equipe, aprendizado em equipe, estilo de liderança, adaptabilidade e emoções positivas coletivas. A maioria das pesquisas concentra-se na avaliação de comportamentos ou processos intra-equipe. Pesquisas futuras devem avaliar antecedentes individuais, como a capacidade de lidar com as dificuldades, otimismo e aptidões sociais, bem como antecedentes organizacionais, como monitoramento, agilidade para lidar com mudanças inesperadas no ambiente e confiança na auto-organização.

Palavras-chave: Resiliência; Trabalho em equipe; Resiliência da equipe; Processos da equipe; Revisão Integrativa.

REFERÊNCIAS:

- Dimas, I. D., Rebelo, T., Lourenço, P. R., & Pessoa, C. I. P. (2018). Bouncing Back from Setbacks: On the Mediating Role of Team Resilience in the Relationship Between Transformational Leadership and Team Effectiveness. *The Journal of psychology*, 152(6), 358-372.
- Horne, J. F., & Orr, J. E. (1998). Assessing behaviors that create resilient organizations. *Employment Relations Today*, 24, 29-39.
- Meneghel, I., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2016a). Job-related antecedents of team resilience and improved team performance. *Personnel Review*, 45(3), 505-522.
- Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2016b). Feeling good makes us stronger: How team resilience mediates the effect of positive emotions on team performance. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 239-255.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264-269.

Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 94, 110.

West, B. J., Patera, J. L., & Carsten, M. K. (2009). Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 249-267.

Whittemore R. (2005) Combining the evidence in nursing research: methods and implications. *Nursing Research*, 54, 56–62.

Whittemore, R., & Knaf, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546–553.