



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE E SECRETÁRIADO - FEAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA

SABRINA MARIA PARENTE VERAS

RELAÇÃO ENTRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO E POTÊNCIA DE EQUIPES:
UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA S

FORTALEZA

2023

SABRINA MARIA PARENTE VERAS

RELAÇÃO ENTRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO E POTÊNCIA DE EQUIPES: UM
ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMAS

Dissertação submetida à Coordenação do Curso de Mestrado Profissional em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como requisito para a obtenção do grau de mestre em Administração e Controladoria.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Correia Lima

Coorientadora: Prof.^a Dra. Alessandra Carvalho de Vasconcelos

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

V584r Veras, Sabrina Maria Parente.

Relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes: um estudo em uma instituição do sistema S / Sabrina Maria Parente Veras. – 2023.
76 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Mestrado Profissional em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2023.
Orientação: Prof. Dr. Bruno Chaves Correia Lima.

1. Engajamento no trabalho. 2. Potência de equipe. 3. Desempenho organizacional. I. Título.
CDD 658

SABRINA MARIA PARENTE VERAS

RELAÇÃO ENTRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO E POTÊNCIA DE EQUIPES: UM
ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMAS

Dissertação submetida à Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, da Universidade Federal do Ceará, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Administração e Controladoria.

Aprovado em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Professor Dr. Bruno Correia Lima (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Professora Dra. Alessandra Carvalho de Vasconcelos
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Professor Dr. Josimar Souza Costa
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

A Deus.
Aos meus pais.
Ao meu marido.
Ao meu filho.
Aos meus futuros alunos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu Senhor, meu refúgio, minha rocha, fonte eterna de água viva.

Ao meu marido, César, que suportou os momentos de ausência, os finais de semana em casa, as madrugadas de estudo, sempre com muito amor e incentivo.

Ao meu filho, Jorge, forte e determinado, produz em mim o desejo de ser uma pessoa melhor todos os dias.

Ao meu amado pai, cuja presença continuo sentindo, por ter me estimulado a sonhar, a ter coragem e a amar a vida.

A minha mãe, pelo exemplo de responsabilidade, dedicação e retidão.

Ao meu orientador, professor Dr. Bruno, por toda ajuda, orientações necessárias para o desenvolvimento desse estudo.

À minha coorientadora, professora Dra. Alessandra, seu entusiasmo, objetividade e alegria foram fundamentais para que conseguisse avançar, especialmente, em momentos difíceis.

Ao professor Dr. Josimar, pelas contribuições valorosas e incentivos.

Ao presidente do Sistema Fecomércio, Luiz Gastão, pela confiança depositada em meu trabalho.

Ao diretor regional do Sesc Ceará, Henrique Javi, incentivador do meu desenvolvimento.

Aos colaboradores do Sesc que se dispuseram a participar dessa pesquisa voluntariamente como forma de contribuir para a conclusão do meu mestrado.

À minha amiga Malu, pelo incentivo e apoio no projeto de pesquisa, sem o qual a caminhada não teria se iniciado.

Aos meus queridos amigos, Thais, Ronielle e sua esposa, Aline, parceiros do mestrado que se tornaram amigos para toda vida.

As minhas amigas do coração, que mesmo após longas ausências, continuam firmes ao meu lado, torcendo por mim e pela conclusão do mestrado.

A todos os professores do PPAC Profissional que muito contribuíram com meu aprendizado.

A todos que contribuíram direta e indiretamente para tão relevante conquista na minha vida pessoal, acadêmica e profissional, minha eterna gratidão.

“Nada te perturbe, nada te amedronte.
Tudo passa, a paciência tudo alcança.
A quem tem Deus nada falta.
Só Deus basta!”.

Santa Teresa D'Ávila

“Em tudo amar e servir”.

Santo Inácio de Loyola

RESUMO

As empresas se desenvolvem e se consolidam no mercado, dentre outros fatores, por meio do trabalho realizado por seus empregados, portanto, manter empregados engajados promove melhores resultados. Outro fator relevante é a utilização das equipes de trabalho como forma de otimização de recursos. Nessa perspectiva, o objetivo desse estudo é investigar a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes em uma instituição do Sistema S. O engajamento é caracterizado pelo estado de espírito positivo perante o trabalho, que se sustenta em três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Já potência de equipes refere-se a uma crença coletiva sobre a capacidade de determinada equipe ser efetiva na realização das tarefas que lhe são propostas, composta por duas dimensões: desempenho produtivo e relacionamento social. A amostra reúne 381 empregados do Sesc Ceará distribuídos em cinco municípios do Estado, que responderam a um questionário *online* composto por escalas validadas para os dois construtos: engajamento e potência de equipe. A pesquisa classifica-se como quantitativa, descritiva e survey. Foram realizadas análises descritivas, correlação de Pearson e regressão simples e múltipla. Os principais resultados indicam uma forte relação entre engajamento e potência de equipe e níveis altos dos dois construtos. Conclui-se que as diversas dimensões dos construtos apresentaram relação entre fraca, moderada e forte, e apenas a dimensão absorção apresentou relação não significativa com as dimensões da potência de equipe. Os achados contribuem para avanço no conhecimento da relação dos dois construtos, servindo como estímulo para futuros estudos em empresas de segmentos diversos.

Palavras-chave: engajamento no trabalho; potência de equipe; desempenho organizacional.

ABSTRACT

Companies develop and consolidate themselves in the market, among other factors, through the work done by their employees, therefore, keeping employees engaged promotes better results. Another relevant factor is the use of work teams as a way of optimizing resources. From this perspective, the objective of this study is to investigate the relationship between engagement at work and team strength in an institution of the S System. Engagement is characterized by a positive state of mind towards work, which is based on three dimensions: vigor, dedication and absorption. Team power, on the other hand, refers to a collective belief about the ability of a given team to be effective in carrying out the tasks proposed to it, consisting of two dimensions: productive performance and social relationship. The sample gathers 381 employees of Sesc Ceará distributed in five municipalities of the State who answered an online questionnaire composed of validity scales for the two constructs: engagement and team potency. The research is classified as quantitative, descriptive and survey. Descriptive analyses, Pearson's correlation and simple and multiple regression were performed. The main results indicate a strong relationship between engagement and team potency and high levels of both constructs. It is concluded that the different dimensions of the constructs showed a relationship between weak, moderate and strong, and only the absorption dimension showed a non-significant relationship with the dimensions of team power. The findings contribute to advancing knowledge of the relationship between the two constructs, serving as a stimulus for future studies in companies from different segments.

Keywords: work engagement; potency of group; organizational performance.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Itens de mensuração do nível de engajamento	33
Quadro 2 – Semelhanças e distinções dos construtos autoeficácia, eficácia coletiva, eficácia da equipe e potência de equipes	40
Quadro 3 – Hipóteses da pesquisa	49
Quadro 4 – Síntese dos resultados dos objetivos e das hipóteses do estudo	68

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Dados das unidades de análise do Sesc Ceará selecionadas para a pesquisa	52
Tabela 2	- Dados sociodemográficos dos participantes (n=381)	56
Tabela 3	- Distribuição de respondentes por unidade geográfica.....	57
Tabela 4	- Distribuição das equipes por unidades	57
Tabela 5	- Média, desvio padrão e nível de qualidade da dimensão vigor.....	58
Tabela 6	- Média, desvio padrão e nível de qualidade da dimensão dedicação.....	59
Tabela 7	- Média, desvio padrão e nível de qualidade da dimensão absorção.....	60
Tabela 8	- Média, desvio padrão e nível de qualidade da dimensão desempenho produtivo.....	61
Tabela 9	- Média, desvio padrão e nível de qualidade da dimensão relacionamento social	62
Tabela 10	- Média, desvio padrão e nível de qualidade das dimensões do engajamento.....	63
Tabela 11	- Média, desvio padrão e nível de qualidade das dimensões da potência...	63
Tabela 12	- Aplicação de correlação de Pearson para dimensões do engajamento....	64
Tabela 13	- Aplicação de correlação de Pearson para dimensões da potência.....	65
Tabela 14	- Teste de regressão linear simples para relação entre engajamento e potência.....	66
Tabela 15	- Teste de regressão linear múltipla para relação entre as dimensões de engajamento e potência.....	66
Tabela 16	- Teste de regressão linear múltipla para relação entre as dimensões de engajamento e desempenho produtivo.....	67
Tabela 17	- Teste de regressão linear múltipla para relação entre as dimensões de engajamento e relacionamento social.....	67

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo dos determinantes da efetividade de Shea e Guzzo	36
--	----

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

EIA	<i>Emotional Intelligence Appraisal</i> – Avaliação de Inteligência Emocional
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i> – Escala de Síndrome de Burnout
SESC	Serviço Social do Comércio
UWES	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i> – Escala de Engajamento no Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....	17
1.2 QUESTÃO DE PESQUISA	22
1.3 OBJETIVOS.....	23
1.3.1 Objetivo geral.....	23
1.3.2 Objetivos específicos.....	23
1.4 JUSTIFICATIVA.....	23
1.5 ESTRUTURA DA PESQUISA.....	25
2 REVISÃO DE LITERATURA	26
2.1 ENGAJAMENTO NO TRABALHO	26
2.2 POTÊNCIA DE EQUIPES DE TRABALHO	31
2.3 ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO	38
2.4 ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE POTÊNCIA DE EQUIPE DE TRABALHO E CONSTRUÇÃO DAS HIPÓTESES	41
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	45
3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	45
3.2 LÓCUS DA PESQUISA	45
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA	47
3.4 COLETA DOS DADOS.....	48
3.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	49
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	50
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.....	50
4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DAS DIMENSÕES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO	53
4.3 ANÁLISE DESCRITIVA DAS DIMENSÕES DA POTÊNCIA DE EQUIPE	55
4.4 ANÁLISE DESCRITIVA DAS DIMENSÕES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO E DA POTÊNCIA DE EQUIPE.....	58
4.5 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO	59
4.6 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE AS DIMENSÕES DA POTÊNCIA DE EQUIPE	60
4.7 ANÁLISE DE REGRESSÃO PARA RELAÇÃO ENTRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO E POTÊNCIA DE EQUIPE	61
4.8 SÍNTESE DOS RESULTADOS OBTIDOS E DOS TESTES DE HIPÓTESES	63
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
REFERÊNCIAS	68
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO	75
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO.....	76

1 INTRODUÇÃO

A primeira seção desse estudo propõe explicar acerca do cenário no qual está inserido a pesquisa, além de apresentar as motivações e lacunas existentes na literatura que direcionam sua realização. Neste sentido, esta seção inicia-se com uma breve contextualização acerca dos construtos engajamento no trabalho e potência das equipes, evidenciando origens, conceitos, desenvolvimento e influências dessas dimensões no desempenho organizacional. Aborda-se a empresa pesquisada, inserida na classificação de empresa do Sistema S, cujas características peculiares tornam-se um dos diferenciais do estudo. Na sequência, apresenta-se o objetivo geral e delinham-se os objetivos específicos, ambos, direcionados a contribuir com a resolução da questão levantada. A seguir, encontra-se a seção destinada à justificativa, motivações e contribuições da pesquisa. Na justificativa estão reunidas algumas das implicações do estudo, nas searas organizacionais e acadêmica, conjuntamente. Essas implicações são descritas em relação à sua relevância na área das Ciências Sociais Aplicadas. Por fim, acrescentou-se um breve detalhamento da estrutura da pesquisa, contemplando, assim, seus principais aspectos.

1.1 Contextualização

As mudanças permanentes na sociedade contemporânea, alinhadas às diferentes formas de perceber a relevância dos trabalhadores para o desenvolvimento organizacional, fizeram com que o ambiente de trabalho ganhasse, progressivamente, destaque entre as questões acerca a influência da gestão das pessoas nos resultados das empresas. Nessa perspectiva, surgiram novas maneiras de administrar, direcionadas para a valorização dos trabalhadores. Assim, foram criadas condições para alcançar maior produtividade, o que resultou em melhor desempenho organizacional e se materializou em formas alternativas de gestão, essencialmente orientadas para o bem-estar e a felicidade dos trabalhadores (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Nesse contexto, percebe-se que o capital humano se tornou um recurso estratégico para as organizações, haja vista que contribui para superar os desafios diários, para a sobrevivência e desenvolvimento das empresas. As empresas se consolidam através de inovação e melhorias constantes, implementadas por empregados competentes e engajados que passam a ser enxergados como fator determinante para perpetuação das organizações (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014).

Dessa forma, ter nos quadros das empresas profissionais engajados, com estado de ânimo positivo, beneficia a organização na busca por seus objetivos e possibilita a criação de vantagens competitivas sustentáveis (ARAÚJO; ESTEVES, 2016; BAKKER; LEITER, 2010; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009). Ressalta-se que trabalhadores engajados tendem a apresentar desempenho mais satisfatório frente aos demais colaboradores. Isso porque possuem emoções positivas que incluem felicidade, alegria, entusiasmo, saúde psíquica, desenvolvimento de seus próprios recursos de enfrentamento (recursos de trabalho) como, ainda, motivação intrínseca (PORTO-MARTINS; MACHADO; BENEVIDES-PEREIRA, 2013).

Além disso, empregados engajados apresentam menores sintomas psicossomáticos que suas contrapartes não engajadas. Consequentemente, quanto mais saudável é o colaborador, melhor a qualidade de seu trabalho e, com isso, tende a adoecer, fisicamente e/ou psiquicamente com menor frequência (SAKURAYA *et al.*, 2017; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUES, 2013).

Nesse sentido, considerando os recorrentes estudos empíricos sobre o engajamento no trabalho nos últimos anos, as pesquisas sobre o tema têm sido difundidas nos âmbitos nacional e internacional como um fenômeno contemporâneo que envolve a identificação do empregado com o seu trabalho (BAKKER; LEITER, 2010).

Definido como um estado mental positivo, qualificado por um alto nível de energia, que acarreta em sensação de identificação com a atividade profissional e bem-estar, sendo descrito a partir de três dimensões (vigor, dedicação e absorção), o engajamento beneficia a organização na busca por seus objetivos e possibilita a criação de vantagens competitivas sustentáveis (ARAÚJO; ESTEVES, 2016; BAKKER; LEITER, 2010; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

Por sua vez, é importante perceber os empregados, quando inseridos na organização, geralmente são organizados em equipes de trabalho na tentativa de otimizar resultados por meio das competências e habilidades de seus membros. As equipes de trabalho executam as tarefas consideradas relevantes para a missão da organização à qual pertencem, portanto, são unidades de desempenho muito significativas, já que por meio delas o propósito da organização pode ser atingido (GOUVEIA *et al.*, 2017).

Conceitualmente, as equipes de trabalho podem ser consideradas como grupamentos sociais que possuem a finalidade de atingir as metas e cumprir os objetivos organizacionais, os quais devem ser amplamente conhecidos pelo grupo. Então, para que os objetivos sejam alcançados, se faz necessário que todos os indivíduos da organização trabalhem

em conjunto, em harmonia e colaboração, ainda que as formas e intensidade desses trabalhos sejam de diferentes naturezas e intensidades (SIQUEIRA, 2008).

Considerando a relevância das equipes de trabalho para o desenvolvimento das organizações, Shea e Guzzo (1987), autores de referência nos estudos sobre efetividade no trabalho, identificaram que a potência influencia diretamente na efetividade da equipe. Definiram "potência de equipe" como uma crença compartilhada entre os membros de uma equipe de que são capazes de desenvolver qualquer tarefa demandada ao grupo. De modo geral, equipes que acreditam ser capazes de realizar suas tarefas terão maiores probabilidades de sucesso se comparadas com outras que não possuem essa crença. Estudos empíricos evidenciam que um elevado grau de potência de equipes de trabalho afeta positivamente a efetividade (SIQUEIRA *et al.*, 2014).

Considerando esse cenário, o presente trabalho concentra-se na análise da relação entre o engajamento no trabalho e a potência de equipes, de forma a gerar contribuições no campo de estudo desses relevantes construtos no âmbito do comportamento organizacional.

Sustenta-se que o engajamento no trabalho está intimamente conectado com o desenvolvimento organizacional, mediante relações recíprocas que geram consequências positivas para ambos, tanto o trabalhador quanto para organização (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009). De forma semelhante, em relação à contribuição para o desenvolvimento organizacional, a crença na potência da equipe influencia no comportamento e nas reações dos membros do grupo, em situações diversas, contribuindo para o desempenho da equipe e, conseqüentemente, da organização (GULLY *et al.*, 2002; KENNEDY *et al.*, 2009).

Segundo Puente-Palácios, Silva e Borba (2015) mencionam, há uma escassez de estudos que se concentrem no nível grupal, em particular as equipes de trabalho, o que abre margem para o preenchimento dessa lacuna conforme idealizado por esse trabalho.

Schaufeli e Bakker (2003) observaram em um estudo com 130 equipes de diferentes organizações que o nível coletivo de engajamento da equipe está associado com o nível individual de engajamento dos seus membros, ou seja, verificaram que quanto mais engajamento na equipe, mais engajamento em seus componentes. Além disso, mostraram que as equipes com engajamento eram capazes de adquirir mais recursos laborais do que as equipes com menos engajamento, o que geravam um impacto positivo no nível de engajamento dos indivíduos da equipe.

Aspectos voltados para o engajamento coletivo foram também estudados por Salanova *et al.* (2003). Os resultados indicam que os grupos de alunos que tiveram que lidar com uma determinada tarefa, durante um período de pressão, apresentaram altos níveis de

engajamento coletivo, no entanto, isso ocorria apenas quando o grupo se sentia competente para resolver a tarefa. Quando o grupo sentia que não tinha competências para resolvê-lo, os níveis de engajamento coletivo diminuía. Infere-se que equipes com pessoas engajadas e com elevado grau de potência sentem-se competentes e motivadas para realizar tarefas desafiadoras (SALANOVA *et al.*, 2003).

No que tange ao fator engajamento no trabalho, salienta-se que corresponde a um estado psicológico, positivo e gratificante em relação ao trabalho, caracterizado por três dimensões: vigor, dedicação e absorção (SCHAUFELI *et al.*, 2002). Em síntese, a dimensão do vigor refere-se a altos níveis de energia e resiliência mental; a dimensão da dedicação é associada ao entusiasmo, inspiração e orgulho pelo trabalho realizado; e a dimensão da absorção envolve um estado de total concentração e imersão no trabalho (SALANOVA; AGUT; PEIRO, 2005; SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

Na tentativa de identificar e mensurar o engajamento no trabalho, algumas escalas foram desenvolvidas, dentre as quais se destacam a Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT), elaborada por Siqueira, Orengo e Peiró (2014), e a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2003).

Na presente pesquisa, adota-se a escala UWES adaptada e validada no Brasil por Vazquez *et al.* (2015), composta por 17 itens divididos nas três dimensões já citadas: do vigor, da dedicação e da absorção. A escolha por essa escala deve-se ao fato de ser reconhecida como o instrumento mais utilizado para medir o engajamento no trabalho (BARKHUIZEN; ROTHMANN, 2006; BREEVAART *et al.*, 2012; STORM; ROTHMANN, 2013), sendo também apontada como altamente confiável (BRUIN *et al.*, 2013).

Nesse contexto, elucida-se que assim como o engajamento no trabalho pode ter implicações de longo alcance em relação ao desempenho dos funcionários, aprimorando-o por meio da concentração das responsabilidades no trabalho (LEITER; BAKKER, 2010), tem-se que o desempenho da equipe é diretamente relacionado com grau de potência (GUZZO *et al.*, 1993), sinalizando uma ligação entre os construtos engajamento e potência no trabalho.

Em consonância a construção de instrumentos para engajamento no trabalho, diferentes escalas que avaliam a potência de equipes também foram desenvolvidas e se destacam na literatura. A partir da Escala de Potência de Equipes desenvolvida originalmente por Guzzo *et al.* (1993), Borba (2007) adaptou e validou uma escala composta por 24 itens com duas dimensões: desempenho produtivo e relacionamento social (PUENTE-PALÁCIOS; SILVA; BORBA, 2015).

Por sua vez, Rego *et al.* (2013), com base na escala adaptada de De Jong, De Ruyter e Wetzels (2005), originalmente adaptada da escala de Guzzo *et al.* (1993), construíram uma escala de cinco itens, apontada como a mais reduzida das apresentadas, utilizada na literatura nacional em alguns estudos. Siqueira *et al.* (2014), partindo da mesma escala de Guzzo *et al.* (1993), também adaptaram e validaram uma nova escala unifatorial composta por 10 afirmações.

As escalas descritas foram utilizadas em estudos mapeados na literatura nacional nos últimos anos, destacando que todas elas tiveram como base a escala de potência de equipe desenvolvida por Guzzo *et al.* (1993). Especificamente nesta pesquisa, utiliza-se a escala de potência de equipes desenvolvida por Borba (2007). A escolha por essa escala decorre, especialmente, por ser inovadora ao trazer a criação de uma nova dimensão (relacionamento social) caracterizada pela satisfação, qualidade dos relacionamentos intensidade de laços afetivos, em contraponto à escala original de Shea e Guzzo (1993), que se trata de um instrumento unifatorial voltada para aspectos racionais do trabalho (PUENTE-PALÁCIOS; SILVA; BORBA, 2015). A escala de Borba (2007) constitui-se de 24 itens, sendo 17 relativos à dimensão desempenho produtivo e 7 à dimensão relacionamento social.

Sobre as dimensões da escala escolhida, Puente-Palácios, Silva e Borba (2015) explicam que a dimensão do desempenho produtivo é a crença compartilhada acerca da capacidade da equipe desempenhar tarefas conforme os parâmetros de eficiência definidos pela empresa. A dimensão do relacionamento social, por sua vez, refere-se ao grau de cooperação, harmonia, amizade e confiança entre os membros da equipe.

Sustentadas nas duas escalas apresentadas, escala UWES adaptada e validada no Brasil por Vazquez *et al.* (2015) e a escala de potência de equipes desenvolvida por Borba (2007), a pesquisa possui caráter descritivo, quantitativo, utilizará análises de estatísticas descritivas, correlação de Pearson e regressão simples e múltipla para o alcance de seus objetivos.

Ressalta-se que a proposta empírica do estudo consiste em analisar os construtos testando-os junto a uma empresa do Sistema S, especificamente, no Serviço Social do Comércio do Estado do Ceará – Sesc Ceará. O Sesc foi criado em 1946, durante o Brasil do pós-guerra, quando o país procurava alternativas para os seus desenvolvimentos social e econômico. Líderes do comércio, da indústria e da agricultura, reunidos na Primeira Conferência das Classes Produtoras, em Teresópolis, no ano de 1945, elaboraram a Carta da Paz Social, um marco significativo do posicionamento do empresariado brasileiro em favor da justiça social.

O Sesc é uma instituição social, de caráter privado e sem fins lucrativos, mantida por empresários do comércio de bens e serviços que tem como objetivo a melhoria da qualidade de vida através do atendimento das necessidades sociais dos trabalhadores do comércio de bens, serviços, turismo, seus familiares e à sociedade nas áreas de assistência, cultura, educação, lazer e saúde.

O Sesc Ceará, lócus da pesquisa, desenvolve atividades em todos os 184 municípios do Estado, através da capacidade de mobilização de suas equipes de trabalho distribuídas em diversas unidades. Conforme consta no Relatório Anual de Gestão do Sesc Ceará de 2021, mais de 2,5 milhões de pessoas foram impactadas por meio de suas ações (SESC CEARÁ, 2022).

Assim como as demais organizações sociais, sinaliza-se que para manter um ritmo crescente de atividades com qualidade de serviços, o Sesc Ceará requer profissionais com elevado nível de engajamento, bem como equipes confiantes que são capazes de realizar as missões para as quais são designadas. Portanto, identificar o nível de engajamento dos empregados, da potência das equipes de trabalho e suas relações têm relevante importância, uma vez que poderão nortear a construção de futuras políticas de gestão de pessoas voltadas para o crescimento e/ou fortalecimento dos fatores que influenciam positivamente os construtos propostos e, conseqüentemente, contribuir para o alcance de melhores resultados no trabalho do Sesc Ceará, beneficiando diretamente no bem-estar social e qualidade de vida da população do nosso Estado.

1.2 Questão de pesquisa

À luz do exposto, infere-se que quanto maior o engajamento dos empregados, melhores serão os resultados de seu trabalho, considerando a identidade com o propósito da empresa, o envolvimento com as tarefas e o foco que é destinado para o desenvolvimento das atividades diárias.

Nesse sentido, as equipes que recebem demandas diárias, tais como, implantação de projetos inovadores, precisam acreditar que são capazes de realizá-los, independente das adversidades que se apresentem. Na área social, na qual as peculiaridades do público são fatores inerentes à realidade social que estão inseridos, ter equipes obstinadas e crédulas sobre a capacidade de desenvolver-se no ambiente de trabalho são fatores que promoverão um diferencial nas entregas finais das organizações.

Diante do exposto, esse estudo busca responder ao seguinte questionamento: Qual a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes em uma instituição do Sistema S?

1.3 Objetivos

Tendo por finalidade responder ao questionamento concebido e orientar as etapas do estudo, projetaram-se os objetivos direcionadores desta pesquisa.

1.3.1 Objetivo geral

O objetivo geral do estudo consiste, portanto, em investigar a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes em uma instituição do Sistema S.

1.3.2 Objetivos específicos

Para viabilizar o alcance do objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos:

- i) mensurar o engajamento no trabalho;
- ii) mensurar a potência de equipe de trabalho;
- iii) analisar as relações entre as dimensões do engajamento no trabalho e as dimensões da potência de equipes de trabalho.

1.4 Justificativa

Na busca de melhor desempenho, maior produtividade e perpetuação no mercado, as empresas buscam desenvolver novas formas de administrar, dentre as quais, a valorização dos trabalhadores, cujo papel torna-se relevante. Estudos evidenciam que empregados competentes e engajados são determinantes para o sucesso das organizações (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014).

O engajamento é considerado um conceito psicológico recente e promissor, com relevância tanto para o âmbito dos negócios como para o âmbito acadêmico (MASLACH; LEITER, 2008; POCINHO; PERESTRELO, 2011; SCHAUFELI, 2012), posto que tem impactos positivos sobre o desempenho individual e organizacional (BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014; CHRISTIAN; GARZA; SLAUGHTER, 2011). Pessoas engajadas são descritas como essenciais para o sucesso e a eficiência organizacionais (LUTHANS; YOUSSEF, 2007; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Por sua vez, a potência de equipes refere-se a uma crença coletiva sobre a capacidade de determinada equipe ser efetiva na realização das tarefas que lhe são propostas. As experiências positivas vivenciadas no trabalho proporcionam sua construção, ou seja, quanto mais experiências de sucesso, maior será a crença entre seus membros do sucesso de futuras atividades (PUENTE-PALÁCIOS; SILVA; BORBA, 2015).

A utilização de equipes de trabalho como unidade de desempenho tem se tornado uma prática cada vez mais frequente nas organizações modernas, o que emerge na necessidade de conhecer fatores que contribuem para a sua efetividade (BORBA, 2007).

Considerando o contexto, o referido estudo irá contribuir para o avanço na literatura nacional sobre os construtos tanto de forma isolada, tendo em vista que ainda são escassos os estudos empíricos sobre os temas (COSTA, 2021), quanto analisando as relações entre os temas e suas diversas dimensões.

Dessa forma, a presente pesquisa contribui no âmbito pragmático-organizacional, uma vez que os resultados podem trazer novas evidências sobre o relacionamento dos construtos em uma empresa do Sistema S, especificamente o Serviço Social do Comércio do Estado do Ceará, empresa de natureza privada sem fins lucrativos, cuja missão é promover ações socioeducativas que contribuam para o bem-estar social e a qualidade de vida dos trabalhadores do comércio de bens, serviços e turismo, de seus familiares e da comunidade, para uma sociedade justa e democrática. Atuante em todos municípios do Ceará, o Sesc Ceará realizou ações que atingiram mais de 2,5 milhões de pessoas em 2021, evidenciando ser uma empresa de relevância social no Estado.

Criado no Brasil em 1946 e no Ceará em 1948, o Sesc Ceará, unidade de análise da pesquisa, atualmente conta com quase dois mil empregados distribuídos em vinte nove unidades fixas e móveis com características distintas que diariamente prestam serviços a milhares de pessoas (SESC CEARÁ, 2022). Acredita-se que este estudo pioneiro na instituição será de grande valia prática, pois, a partir do diagnóstico do engajamento e potência das equipes, muitas análises poderão ser realizadas pela gestão, em especial para os gestores da área de recursos

humanos, podendo converter-se em benefícios para clientes internos e externos e, desse modo, contribuir para a consolidação institucional do Sesc na sociedade.

Nesse sentido, os resultados do estudo poderão subsidiar a elaboração das políticas de recursos humanos que promovam o engajamento nos empregados, bem como fomentar nas equipes a crença da capacidade de realização, que poderão reverter-se em melhores resultados no trabalho desenvolvido beneficiando na ponta os milhares de pessoas que utilizam os serviços do Sesc, o que evidencia a importância social da pesquisa.

1.5 Estrutura da pesquisa

Esta pesquisa dispõe de cinco seções, a primeira, a introdutória, que aqui finda, concentrou, em conjunto: o contexto a que pertencem os objetos deste estudo, a questão referente à discussão desenvolvida, os objetivos, as motivações da pesquisa e as contribuições potenciais do estudo, consolidando assim a justificativa para efetivação desta investigação empírica.

Em sequência, a revisão de literatura abordará os construtos estudados no trabalho, no caso, o engajamento no trabalho e a potência de equipes. Ainda contemplará alguns estudos empíricos prévios que investigaram os dois conceitos.

A terceira das seções apresentará a delimitação do estudo através da concepção e estratégia metodológica utilizada, na qual será especificado a tipologia da pesquisa, lócus da pesquisa, população e amostra, coleta dos dados e tratamento e análise dos dados.

A análise e discussão dos resultados serão abordados na quarta seção do trabalho, iniciando com o perfil sociodemográfico dos respondentes, seguidas de análises nas quais se apresentam os resultados obtidos à luz das definições metodológicas apontadas. Por fim, a quinta seção contempla as considerações finais, as limitações, as contribuições e sugestões de futuras pesquisas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A seção visa delinear a fundamentação teórica sobre os temas engajamento no trabalho e potência das equipes, assim como descrever brevemente alguns estudos relevantes sobre as temáticas.

2.1 Engajamento no trabalho

Segundo Alves *et al.* (2020) a compreensão sobre as condições de trabalho e suas influências práticas na vida dos empregados e das organizações tem recebido atenção de pesquisadores desde a Escola das Relações Humanas, na década de 1930. Ressalta-se que os estudos estavam voltados aos aspectos negativos do trabalho, com ênfase no diagnóstico da Síndrome de *Bornout* no início da década de 1970, surgindo, assim, os estudos seminais sobre os efeitos do estresse laboral crônico nos trabalhadores (PORTO-MARTINS; BASSO-MACHADO; BENEVIDES-PEREIRA, 2013). Em linhas gerais, os estudos demonstraram que os reflexos negativos de *burnout* afetavam não só a saúde dos trabalhadores, mas influenciavam negativamente a convivência social, familiar e o ambiente de trabalho (SCHAUFELI; LEITER; MASLACH, 2009).

As pesquisas da psicologia organizacional avançam e passam a sofrer uma forte influência da psicologia positiva por volta dos anos 1990 (ALVES *et al.*, 2020). A psicologia positiva se propõe a estudar os atributos positivos, os ativos psicológicos e os pontos fortes das pessoas, tendo como objetivos a compreensão e a promoção dos aspectos que possibilitam a prosperidade da sociedade e a felicidade (KOBAN *et al.*, 2011; SELIGMAN, 2004). Estudos alinhados à psicologia positiva trouxeram novas perspectivas em relação ao conhecimento das forças e virtudes do ser humano, conseqüentemente, os indivíduos e a sociedade passam a ser percebidos sob a perceptiva de um processo de desenvolvimento que promove vitalidade emocional livre de dificuldades ligadas à saúde mental (PALUDO; KOLLER, 2007).

Seligman (2011) ressalta que o bem-estar é considerado o cerne da psicologia positiva e seus estudos foram voltado para os aspectos positivos do ser humano, diferentemente da maioria dos estudos até então, que se concentravam, essencialmente, em aspectos relacionados a doenças e ao sofrimento decorrente de problemas psíquicos (PALUDO;

KOLLER, 2007). Nesse contexto, a origem do engajamento no trabalho sustenta-se teoricamente na psicologia positiva (PIRES; COSTA; SIQUEIRA, 2015).

Identificado inicialmente como um comportamento contrário à síndrome de *burnout*, em que os trabalhadores mostravam uma força vital que levava a um intenso envolvimento com o trabalho (MASLACH; LEITER, 2008), surgiu assim, o que se conhece atualmente como engajamento no trabalho.

Portanto, enquanto a síndrome de *burnout* foi estudada pela psicologia tradicional, que pesquisava apenas os efeitos negativos do trabalho (MASLACH; LEITER, 2008), a psicologia positiva iniciou os estudos sobre engajamento no trabalho, como uma visão antagônica, de equilíbrio físico e mental e de emoções positivas no ambiente organizacional (KAHN, 1990; SNYDER; LOPEZ, 2009).

As primeiras pesquisas sobre o engajamento no trabalho foram atribuídas a Kahn (1990) no estudo seminal *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*, que trouxe conceitos para expressões como “engajamento pessoal” e “desengajamento pessoal”, tendo afirmado que indivíduos engajados direcionam seus esforços físicos, cognitivos, emocionais e mentais para o trabalho. Desta forma, observa-se que, enquanto o trabalhador engajado mostra um forte envolvimento com suas tarefas, o desengajado adota uma postura fria, defensiva e distante para com o trabalho (ALVES *et al.*, 2020).

Embora Kahn (1990) tenha proposto um modelo psicológico teórico para o engajamento no trabalho, seus estudos não contemplaram a operacionalização do construto (SCHAUFELI *et al.*, 2002). O conceito proposto por Maslach e Leiter (1997) avança nesse sentido, pois permite a mensuração do engajamento a partir da ausência do *burnout*, de tal forma que, a ausência de um significa a presença do outro e vice-versa. Contudo, essa visão antagônica começou a ser questionada pela impossibilidade de comparação entre os dois construtos (BAILEY *et al.*, 2017).

Decididos a desenvolver um estudo que permitisse a comparação de forma independente entre engajamento e *burnout*, Schaufeli *et al.* (2002) desenvolveram uma escala de mensuração para engajamento no trabalho, a Utrecht Work Engagement Scale (UWES), que se tornou o instrumento mais utilizado nos estudos do campo em todo o mundo (BAILEY *et al.*, 2017).

A escala UWES é composta por três dimensões do engajamento (vigor, dedicação e absorção), sendo constituída na forma expandida por dezessete assertivas e na forma reduzida por nove (SCHAUFELI; BAKKER, 2003), sendo altamente confiável (BRUIN *et al.*, 2013). O

Quadro 1 apresenta a escala com as três dimensões, os 17 itens relacionados a cada uma delas e a forma de mensuração e análise.

Quadro 1 – Itens de mensuração do nível de engajamento no trabalho segundo questionário *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* adaptado e validado no Brasil por Vazquez *et al.* (2015)

Dimensão	Itens	Análise
Vigor	1. No meu trabalho, sinto-me cheio de energia; 2. No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de energia; 3. Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã; 4. Posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos; 5. Eu consigo me adaptar mentalmente a situações difíceis no meu trabalho; 6. Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo.	Quanto mais alta a pontuação, mais alto é o nível de energia no trabalho.
Dedicação	7. Eu considero meu trabalho cheio de significado e propósito; 8. Sou entusiasmado com meu trabalho; 9. Meu trabalho me inspira; 10. Tenho orgulho do trabalho que realizo; 11. Pra mim, meu trabalho é desafiador.	Quanto mais alta a pontuação, mais a pessoa se identifica com o trabalho.
Absorção	12. O tempo voa quando estou trabalhando; 13. Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor; 14. Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho; 15. Eu fico absorvido com meu trabalho; 16. Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando; 17. É difícil desligar-me do meu trabalho.	Quanto mais alto a pontuação, mais envolvidos e imersos no trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Conforme apresentado no Quadro 1, as três dimensões do engajamento são compostas por quantitativo diferentes de variáveis. Para o vigor, considera-se seis itens de mensuração, nos quais a dedicação tem cinco e na absorção seis, perfazendo um total de dezessete itens que quanto maior for o valor encontrado, maior será o engajamento das pessoas em relação ao seu trabalho.

Sobre as dimensões, destaca-se que o vigor se trata de uma grande energia positiva que o indivíduo imputa em seu trabalho, e o faz sem grande desgaste físico ou psicológico (SCHAUFELI *et al.*, 2002). O vigor se caracteriza pela elevada resiliência mental para a execução das tarefas e, com isso, mostra uma força de vontade capaz de investir esforços extras, tanto na realização do trabalho em si, quanto no enfrentamento das dificuldades, que são superadas com persistência e alta energia (HAKANEN; BAKKER; SCHAUFELI, 2006; SCHAUFELI *et al.*, 2013).

A dimensão da dedicação revela quanto o indivíduo se envolve com a organização, sente-se orgulhoso e entusiasmado em relação ao trabalho que desenvolve (SCHAUFELI *et al.*, 2002). A dedicação se fundamenta no envolvimento com o trabalho, quando esse percebido com forte significado pessoal, entusiasmo, inspiração e orgulho, no qual as tarefas são

consideradas desafiadoras e instigantes (HAKANEN; BAKKER; SCHAUFELI, 2006; SCHAUFELI *et al.*, 2013).

Por fim, a dimensão da absorção refere-se ao sentimento de quão “mergulhado” este indivíduo se encontra em suas atividades, ou seja, ocorre quando o profissional se entrega por completo em *prol* de uma missão na qual ele acredita e se sente bem ao desempenhar (SCHAUFELI *et al.*, 2002). A absorção se revela pela elevada concentração com a qual o trabalho é realizado e pela sensação de felicidade quando o trabalho é concluído, durante o qual o tempo passa rapidamente, praticamente sem ser percebido, e há grande dificuldade de se desprender das atividades realizadas (HAKANEN; BAKKER; SCHAUFELI, 2006; SCHAUFELI *et al.*, 2013).

Destaca-se algumas definições sobre pessoas engajadas que ratificam consequências positivas e relevantes que o engajamento promove na vida dos indivíduos, nas equipes de trabalho e, conseqüentemente, nas organizações nas quais trabalham.

Pessoas engajadas tendem a compartilhar a sensação de estarem imersas e focadas no trabalho. É comum que, em certos casos, isso aconteça em grau de intensidade maior. Assim, o indivíduo não percebe o avançar do tempo durante a realização das tarefas e, mesmo diante de eventuais problemas, mantém o entusiasmo e o orgulho pelo que realiza, percebendo sentido no trabalho (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

O engajamento pode ser definido como uma condição ou estado positivo que permite ao trabalhador usar recursos de forma facilitada, contribuindo para os objetivos da organização (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

Implicações importantes do engajamento no trabalho estão ligadas ao alto nível de comprometimento, satisfação no trabalho, baixo absenteísmo e forte motivação para aprender (BAKKER; DEMEROUTI, 2017; RICH *et al.*, 2010). Todas as características descritas permitem inferir que, por sua natureza, indivíduos engajados possuem emoções positivas, energia e recursos pessoais suficientes para enfrentar a tensão e o estresse do dia-a-dia, o que os permite minimizar seus problemas ou encarar como desafio o que costumeiramente é considerado um obstáculo (BAKKER; DEMEROUTI, 2008; CRAWFORD; LEPINE; RICH, 2010; MORAES; TEIXEIRA, 2020).

Em relação a evolução dos estudos sobre o tema, Reis e Gomes (2021), recentemente, realizaram pesquisa com o objetivo de sistematizar o conhecimento produzido sobre engajamento no trabalho. Os autores elaboraram um levantamento na base de pesquisa *Web of Science*, em fevereiro de 2020, utilizando o termo “*work engagement*”, tendo observado um aumento considerável no volume de publicações sobre o tema na última década (de 2011 a

2019), quando comparado com as décadas anteriores. Entre 1980-1990 foi encontrado apenas um artigo; na década 1991-2000, identificaram 13 artigos; na década 2001-2010, 20 artigos e na década 2011-2019, as publicações deram um salto para 3.117 artigos.

Reis e Gomes (2021) acreditam que a razão para esta alavancagem recente dos estudos sobre engajamento no trabalho deve-se às crescentes evidências sobre o construto e sua relação positiva com a satisfação de clientes, produtividade e lucro (SHUCK, 2011) e desempenho individual no trabalho (BAILEY *et al.*, 2017). Além disso, altos níveis de engajamento são associados positivamente a comportamentos sociais e individuais, como cidadania e bem-estar individual (CHRISTIAN; GARZA; SLAUGHTER, 2011; HAKANEN; BAKKER; SCHAUFELI, 2006; SCHAUFELI, 2012).

Conforme Reis e Gomes (2021), as publicações nacionais não acompanharam o crescimento apresentado nas publicações estrangeiras. Não há na literatura nacional ensaios teóricos que trazem essa discussão, muito menos estudos que realizaram uma análise abrangente e integradora do conhecimento produzido; as publicações ainda são escassas e limitadas (REIS; GOMES, 2021), o que corrobora para relevância dessa pesquisa como forma de minimizar a lacuna percebida.

Por fim, considerando que o engajamento no trabalho trata-se de um importante indicador do bem-estar dos empregados nas organizações (BAKKER, 2011), sabe-se que indivíduos com elevado grau de engajamento sentem prazer na realização do trabalho, mantêm-se envolvidos com as tarefas (LEITER; BAKKER, 2010) e isso reflete na organização em que está vinculado, beneficiando-a em algum nível (HANSEN *et al.*, 2018), portanto, ressalta-se a importância de desenvolver estudos sobre o engajamento no trabalho, contribuindo com diferentes abordagens investigativas sobre o construto e suas relações com questões organizacionais (HALLBERG; SCHAUFELI, 2006; HANSEN *et al.*, 2018; PEREIRA; LOPES, 2019; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VASQUEZ, 2013), como por exemplo, o construto potência de equipes de trabalho apontada na literatura como fator influenciador na efetividade (PUENTE-PALÁCIOS; SILVA; BORBA, 2015) e objeto dessa pesquisa. Considerando o exposto, a seção seguinte trata sobre a potência de equipes de trabalho, segundo construto objeto dessa pesquisa.

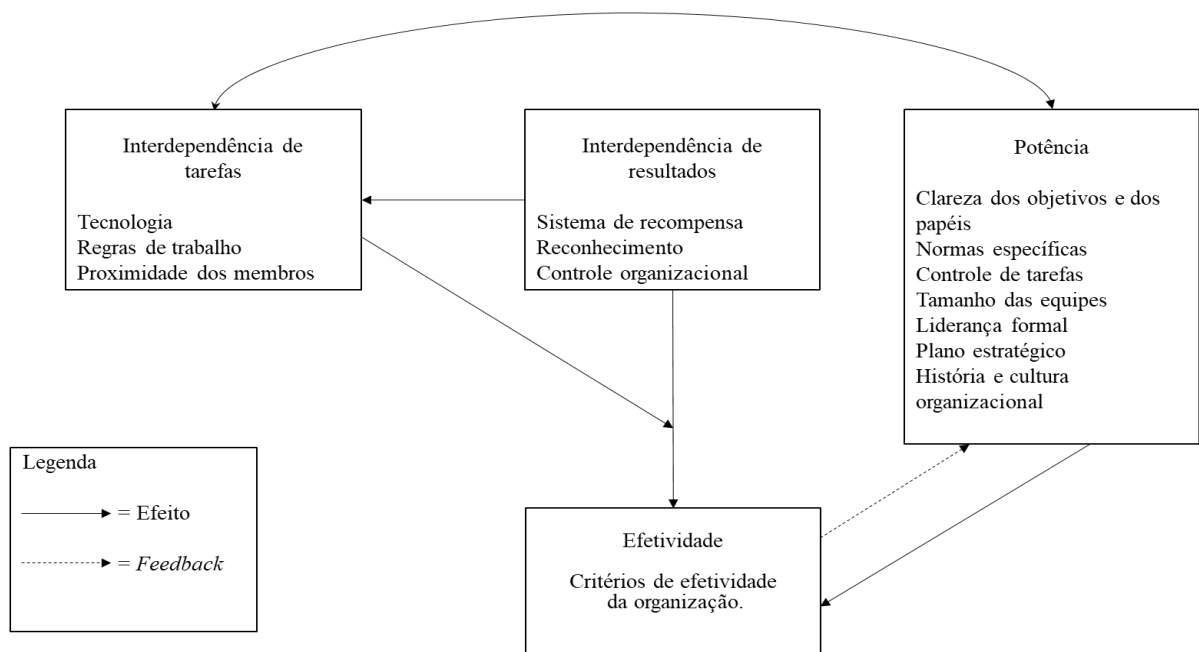
2.2 Potência de equipes de trabalho

Os estudos de Shea e Guzzo sobre efetividade realizados em 1987 afirmam que a efetividade é influenciada pelo ambiente no qual a equipe pertence, mas principalmente ocorre em razão de três variáveis, a saber: interdependência de tarefas, a interdependência de resultados e a potência de equipes (OLIVEIRA; REZENDE, 2018). Desse estudo, surge o conceito de potência de equipe, integrante do modelo de efetividade, como crença compartilhada dos membros de que a equipe é capaz de executar suas tarefas (SHEA; GUZZO, 1987a).

Posteriormente, Guzzo *et al.* (1993) revisitaram o construto, dessa vez com ampla descrição e análise, com propósito de construir um instrumento de medida para potência, uma vez que continuavam reafirmando sua relevância para o desempenho do grupo, o que reforçava a necessidade de sua mensuração. A partir dos estudos citados, a potência de equipes é considerada um elemento essencial na efetividade de equipes (ONÇA; BIDO; GODOY, 2014).

Considerando o fato de que a origem do conceito de potência advém do modelo de efetividade proposto por Shea e Guzzo (1987a), faz-se relevante apresentar o referido modelo para melhor compreensão do contexto da criação do construto potência, sua interação com as demais variáveis e as relações identificadas com a efetividade da equipe.

Figura 1 – Modelo dos determinantes da efetividade de Shea e Guzzo (1987a)



Fonte: Adaptado de Shea e Guzzo (1987a).

Conforme pode-se verificar na representação do modelo de efetividade de Shea e Guzzo (1987a) na Figura 1, a primeira variável, interdependência de tarefas, definida pelos autores como o nível de interação necessário entre os membros da equipe para realizar suas tarefas, influencia na efetividade através da moderação da relação entre a interdependência de resultados e a efetividade, bem como é influenciado diretamente o senso de potência do grupo que, por sua vez, afeta a efetividade.

Ressalta-se que Shea e Guzzo (1987a) consideram que quanto maior o nível de interdependência de tarefas, maior serão as oportunidades geradas para que os membros da equipe se conheçam, o que pode gerar uma alteração para maior ou menor na potência da equipe, a partir das percepções e avaliações que os membros farão da equipe que pertence. Infere-se que o grau de interdependência de tarefas em uma equipe pode modificar o senso de potência.

Em relação a variável interdependência de resultados, ocorre quando os membros da equipe compartilham as consequências decorrentes do seu desempenho, na medida em que verificam que o esforço de cada membro colabora para os ganhos ou perdas da equipe (SHEA; GUZZO, 1987a). Os autores defendem que deve haver um mínimo de interdependência de resultados para que os membros se mantenham trabalhando em conjunto, pois, na ausência de incentivos para o seu desempenho, o grupo pode se dissipar, visto que os membros tenderão a buscar recompensas individuais. No modelo proposto, observa-se que há uma estreita relação entre a interdependência de tarefas e a interdependência de resultados, no qual a interdependência de resultados tem efeito direto sobre a interdependência de tarefas e sobre a efetividade da equipe.

Ante o exposto, os autores afirmam que a potência exerce influência sobre a efetividade e é influenciada por ela. Defendem que quanto mais recebe feedback positivo, a equipe tende a acreditar que pode ser efetiva e, assim, passa a existir uma relação cíclica entre a potência e a efetividade.

Ressalta-se que o modelo de Shea e Guzzo (1987^a) reconhece a influência do ambiente no qual a equipe está inserida, dessa forma, é considerado que fatores como o sistema de controle organizacional, a cultura, as metas e a tecnologia afetam a efetividade, mas somente por meio de seu impacto sobre as três variáveis componentes do modelo.

Para os autores, a efetividade está relacionada especificamente com o cumprimento dos objetivos estabelecidos pela organização, por exemplo, as metas de produção, embora reconhecem que as interações e trocas sociais entre os membros de uma equipe podem afetar seu relacionamento social no trabalho. Porém, afirmam que elas não geram grandes impactos

na realização das tarefas e, desta forma, não são vistos como determinantes diretos da efetividade (SHEA; GUZZO, 1987a).

Para ampliar o escopo desse estudo, apresentado o modelo de efetividade de Guzzo e Shea (1987a) no qual o conceito de potência foi gestado, faz-se necessário apresentar as bases teóricas e empíricas sobre potência de equipe desenvolvidas por Guzzo *et al.* (1993).

Inicialmente, Oliveira e Rezende (2018) destacam que um dos estudos pioneiros referentes às crenças compartilhadas com foco na eficácia do grupo pertence a Sayles (1958), que investigou a eficácia de desempenho de equipes de trabalho em uma fábrica. Seus estudos levantaram questões fundamentais para a compreensão atual de potência em equipes, indicando que os grupos se distinguem conforme a crença coletiva de seus membros sobre sua possível eficácia. Através de seu estudo, constatou, também, que os grupos se diferenciam com base na força de suas crenças de que poderiam efetuar mudanças no local de trabalho (GUZZO *et al.*, 1993) tal afirmação seria confirmada por diversos autores que o seguiram (JUNG; SOSIK, 2003; LESTER *et al.*, 2002; PEARCE *et al.*, 2002).

Vários foram os achados relevantes de Sayle (1958) os quais destacam-se que: grupos caracterizados como tendo um forte senso de potência tendiam a ser bastante eficazes em seu trabalho; grupos eficazes ganham reputações de eficácia e, dentro de um sistema organizacional, essas reputações funcionam a favor dos grupos; grupos com experiências positivas vivenciadas, aumentaram suas crenças sobre seu sucesso futuro e, conseqüentemente, eram mais propensos a tentar exercer sua influência e ter sucesso ao fazê-lo (GUZZO *et al.*, 1993). É fácil perceber que embora Sayles (1958) não tenha utilizado o conceito de potência, seu estudo, no entanto, abordou questões fundamentais para uma compreensão atual da potência.

Guzzo *et al.* (1993) destaca a contribuição de Hackman (1990), cujo estudo de 21 grupos apresentou várias similaridades com o trabalho de Sayle (1958), por exemplo, a crença de que os grupos são capazes de mudar ou controlar seu local de trabalho, evidenciada no trabalho de Sayle, no estudo de um grupo de manutenção de companhias aéreas que se caracterizava por uma percepção de que poderia influenciar e melhorar o contexto organizacional em que trabalhava e discutia abertamente como gerenciá-lo.

Outro exemplo das descrições de grupos de trabalho de Hackman (1990) foi a constatação que uma equipe era bastante forte em sua crença de que poderia ter um desempenho eficaz e, de fato, apresentavam um desempenho eficaz, enquanto a outra equipe não tinha essa crença positiva e não tinha um desempenho tão bom.

Além da reputação que o grupo recebe da organização, Hackman (1990) ressalta que alguns grupos rotulam a si mesmos como bons ou maus e que a partir dessas autoafirmações são reforçados por outros e afetam o desempenho.

Ademais, destaca-se ainda os estudos de Larson e LaFasto (1989) em 27 equipes de gerenciamento e projeto nos setores público e privado. Os pesquisadores descobriram que um elevado senso de confiança entre os membros da equipe sobre as perspectivas de sucesso é um ingrediente crítico na eficácia da equipe. Esse sentimento de confiança é influenciado pelas avaliações dos membros sobre a adequação das habilidades representadas em um grupo. Ou seja, os membros desenvolvem um forte senso de confiança de que seu grupo pode desempenhar de forma eficaz quando percebem que os recursos pessoais que os membros trazem para o grupo são adequados para a tarefa em questão (GUZZO *et al.*, 1993).

Guzzo *et al.* (1993) afirmaram que o senso de confiança pode servir a uma equipe de várias maneiras, como ajuda aos grupos a se adaptarem a adversidades inesperadas e enfrentarem desafios inesperados. Também contribui para a convicção de que as divergências serão resolvidas de forma razoável, que todos os membros individuais contribuirão consistentemente para o desempenho da equipe.

Nenhum dos autores apresentados acima, citados por Guzzo *et al.* (1993), utilizou o termo “potência” apresentado por Shea e Guzzo (1987a), porém, é notório o compartilhamento de bases teóricas em que as suas investigações empíricas estiveram sustentadas.

Além das bases teóricas apresentadas, é pertinente informar que, ao propor o construto potência, Shea e Guzzo (1987a) embasaram-se no conceito de autoeficácia definido por Bandura (1994) como crença do indivíduo em que sua capacidade de obter êxito na realização de uma determinada tarefa.

De acordo com Guzzo e Shea (1993), em analogia à autoeficácia, assim como quanto maior for a crença do indivíduo, mais ele tende a realizar com êxito suas tarefas, de forma equivalente, quanto maior a potência, maior a crença da equipe que é capaz de realizar as tarefas a ela designadas. O senso de potência está relacionado com experiências anteriores da equipe, sejam elas de sucesso ou de fracasso.

Desse modo, potência de equipes de trabalho é definida por Shea e Guzzo (1987) como uma crença compartilhada entre os membros da equipe de que esta consegue ser efetiva em seu desempenho geral. Encontradas relações positivas entre a potência e a efetividade da equipe (GUZZO *et al.*, 1993), tem-se que o desempenho das equipes de trabalho pode ser aprimorado por meio do fortalecimento do grau de potência.

A crença compartilhada na capacidade de realizar nos grupos de uma equipe unida sugere ter efeitos na qualidade do desempenho coletivo (DE JONG; DE RUYTER; WETZELS, 2005). Portanto, a crença na potência da equipe influencia no comportamento e nas reações dos membros do grupo em situações diversas contribuindo para o desempenho da equipe (GULLY *et al.*, 2002; KENNEDY *et al.*, 2009).

Por sua vez, Gil *et al.* (2005) afirmam que há uma correlação positiva entre a potência do time e seu desempenho, bem como assinalam que a potência é um indicador de produtividade, satisfação da equipe e das avaliações gerenciais de seu desempenho, enfim, podendo contribuir diretamente com o desempenho organizacional.

Contudo, Baker (2001) já alertava que os estudos sobre potência de equipes têm sido negligenciados devido a confusões com outros construtos como autoeficácia, eficácia coletiva, eficácia da equipe. Portanto, torna-se relevante apresentar diferenças conceituais entre potência de equipe e construto aparentemente similares, mas que guardam consideráveis distinções que permitem análises independentes.

O Quadro 2 sistematiza as características, destacando os pontos de convergências mais significativos, bem como as divergências entre autoeficácia, eficácia coletiva, eficácia da equipe e potência de equipe.

Quadro 2 – Semelhanças e distinções dos construtos autoeficácia, eficácia coletiva, eficácia da equipe e potência de equipes

Atributos	Autoeficácia	Eficácia coletiva	Eficácia da equipe	Potência de equipe
Definição	Crença do indivíduo na sua capacidade de executar uma tarefa específica	Crença do indivíduo na capacidade de sua equipe executar uma tarefa específica	Crença coletiva de que a equipe pode ser efetiva na execução de uma tarefa específica	Crença coletiva de que a equipe pode ser efetiva na execução de tarefas a ela designadas
Foco da crença	Indivíduo	Equipe	Equipe	Equipe
Nível da crença	Indivíduo	Indivíduo	Equipe	Equipe
Nível do construto	Indivíduo	Indivíduo	Equipe	Equipe
Grau de abrangência da tarefa	Específica	Específica	Específica	Geral

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado de Oliveira (2014) e Puente-Palacios, Silva e Borba (2015).

O Quadro 2 apresenta, de forma resumida, as propriedades que distinguem a potência de fenômenos similares e outorgam especificidades ao construto. As diferenças dos diversos construtos e a potência podem ser identificadas de forma prática, eliminando ambiguidades entre os construtos. Destaca-se inicialmente que a autoeficácia, eficácia coletiva e a eficácia de equipe estão relacionadas a capacidade de executar uma determinada tarefa,

enquanto a potência é uma crença que abrange qualquer tarefa designada à equipe e, portanto, refere-se à generalidade de atividades.

Outro aspecto é que a autoeficácia e a eficácia coletiva são crenças de um indivíduo em relação a si mesmo ou à equipe que faz parte, enquanto a eficácia de equipe e a potência são crenças coletivas.

De modo a registrar os conceitos de cada construto, afirma-se que autoeficácia é a crença individual na capacidade de executar uma determinada tarefa, enquanto a eficácia coletiva pode ser considerada a crença do indivíduo na capacidade de sua equipe obter sucesso na realização de uma tarefa específica (BANDURA, 1994). Por sua vez, a eficácia da equipe é a crença coletiva dos membros da equipe em sua capacidade de realizar uma tarefa específica e a potência é a crença coletiva de que a equipe pode ser efetiva na execução de todas as tarefas a elas designadas (GUZZO *et al.*, 1993). Reforça-se que, enquanto potência tem abrangência geral, as demais variáveis se caracterizam pela abrangência específica (GIBSON; RANDEL; EARLEY, 2000).

Emmerik *et al.* (2011) também contribuem para a diferenciação entre eficácia da equipe e potência de equipe, afirmando que a primeira está relacionada com a percepção de que a equipe se sente capaz de ser bem-sucedida em tarefas específicas. A segunda faz referência à percepção de que as capacidades genéricas do grupo o fazem capaz de enfrentar diversas tarefas e diferentes situações. Apesar de ambos os construtos estarem ligados à efetividade do time, as pesquisas demonstraram que são construtos diferentes.

Assim, a potência é uma crença compartilhada, que emerge do nível individual e se constrói a partir das relações de interação mantidas durante a experiência do trabalho em equipe; faz referência à equipe como um todo, logo, não diferencia um indivíduo de outro e ainda foca no trabalho da equipe, de maneira geral, sem especificar tarefas atribuídas (PUENTE-PALACIOS; SILVA; BORBA, 2015).

Considerando o relato histórico da criação do construto potência, as distinções entre construtos aparentemente similares, porém de natureza e características diversas, torna-se importante relatar sobre os instrumentos de mensuração do construto no Brasil.

A partir da Escala de Potência de Equipes desenvolvida por Guzzo *et al.* (1993), medida unifatorial, composta de oito afirmações respondidas em uma escala do tipo *likert* de 5 pontos, pelos menos duas escalas foram adaptadas e validadas no Brasil, a saber: Borba (2007) e Siqueira *et al.* (2014).

Borba (2007) elaborou uma escala de potência composta por 24 variáveis organizadas em duas dimensões. A primeira nomeada de desempenho produtivo é formada por

17 itens que contemplam crenças acerca da capacidade da equipe em desempenhar suas tarefas de acordo com os critérios de eficiência estabelecidos pela organização da qual faz parte. A segunda dimensão, denominada de relacionamento social, é composta de 7 itens que abordam temas vinculados às relações sociais estabelecidas entre os membros da equipe, tais como: cooperação, confiança, harmonia e amizade. A escala de resposta é *Likert* com cinco pontos, sendo 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente).

Diferentemente da escala de Guzzo, a qual é composta apenas por indicadores duros ou concretos, como o quantidade e qualidade do serviço ou produto, Borba (2007) acrescentou uma nova dimensão com foco em relacionamento social, baseada em alguns autores como Hackman (1987) que exaltou os indicadores afetivos, Lourenço e Gomes (2003) que afirmam ser necessário valorizar os processos internos que afetam a satisfação e qualidade das relações quando se busca maior efetividade (PUENTE-PALACIOS; SILVA; BORBA, 2015).

Para Puente-Palácios, Silva e Borba (2015), a potência é explicada a partir das dimensões de desempenho produtivo e relacionamento social, sendo que a primeira delas enfatiza as crenças relativas à capacidade da equipe cumprir as demandas de trabalho a ela atribuída e a outra, por sua vez, aborda a habilidade dos membros de manterem relacionamentos favoráveis ao desempenho da equipe.

Já Siqueira *et al.* (2014) adaptaram e validaram uma escala de potência de equipe unifatorial, obtendo um único resultado para toda a escala, composta por dez afirmações onde os respondentes indicam o quanto concordam e o quanto discordam em uma escala tipo *likert* de cinco pontos.

Portanto, as escalas utilizadas nos estudos identificados na literatura nacional nos últimos anos, descritas na seção seguinte de estudos empíricos sobre potência de equipe, tiveram como base escalas adaptadas e validadas a partir da escala de potência de equipe desenvolvida pelos autores de referência no tema, Guzzo *et al.* (1993).

A potência de equipe ao ser desenvolvida poderá promover benefícios de diversas ordens pessoais e organizacionais, pois ao construir a crença sobre a efetividade da equipe, os membros não consideram apenas o alcance de metas, mas também laços formados, cooperação, harmonia, amizade e confiança, ajudando assim a criar condição para o fortalecimento da potência (PUENTE-PALÁCIOS; SILVA; BORBA, 2015).

Assim, o papel da potência mostra-se central no desempenho das organizações (PUENTE-PALÁCIOS; SILVA; BORBA, 2015), uma vez que aumenta o esforço do grupo. Isso acontece porque a potência pode gerar uma motivação compartilhada entre o grupo que o fará se esforçar na busca dos seus objetivos (GULLY *et al.*, 2002)

Investir na identificação da potência de equipes mostra-se relevante, tendo em vista que os dados encontrados revelam o nível de crenças dos membros sobre a equipe que participam, as quais constituem um atributo do nível meso que tem recebido pouca atenção, mas que evidencia sua relevância no cenário organizacional (PUENTE-PALÁCIOS; SILVA; BORBA, 2015).

A seguir, são descritos brevemente alguns estudos empíricos sobre o engajamento no trabalho e potência de equipe que evidenciam a atenção que pesquisadores têm empregado na análise dos construtos propostos nesse estudo.

2.3 Estudos empíricos sobre engajamento no trabalho

A utilização do construto engajamento no trabalho como tema de pesquisa tem-se apresentado de forma individual ou em associação com outras temáticas organizacionais. Entre os artigos que investigam o engajamento no trabalho de forma individual, pode-se destacar estudos recentes como os de Oliveira, Estivalet e Ramadam (2020). Os autores analisaram o engajamento no trabalho praticado por eletricitas e encarregados de turma que atuam em uma concessionária de energia elétrica localizada no estado do Rio Grande do Sul. Foi desenvolvido um roteiro de entrevista com base na Escala de Engajamento de Trabalho *Utrecht* (UWES). Em linhas gerais, os resultados demonstraram que os trabalhadores estão engajados em relação a sua atividade profissional, pois manifestara sentimentos de autoconfiança, fortalecimento, resiliência e resistência.

Os estudos de Da Silva *et al.* (2020) analisaram o engajamento no trabalho de 131 empregados de seis supermercados situados na cidade de Tupanciretã-RS. Os resultados indicaram altas médias de engajamento no trabalho, demonstrando que os empregados estão envolvidos e que o trabalho é visto como algo prazeroso, beneficiando o setor supermercadista da cidade pesquisada.

Alves *et al.* (2020) investigaram o engajamento no trabalho entre servidores de uma seção judiciária no Estado do Pará. A amostra foi composta por 84 entrevistados e foi utilizado na pesquisa a escala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17). Os resultados mostraram intensidade intermediária de engajamento.

Além dos estudos supracitados, verifica-se a existência de artigos que buscaram investigar possíveis relações entre engajamento no trabalho e diversos construtos, a exemplo

da pesquisa em questão que pretende analisar a relação entre o engajamento no trabalho e a potência de equipe.

Como por exemplo, Hansen *et al.* (2018) analisaram o engajamento no trabalho e a inteligência emocional através de amostra aleatória por conveniência com 132 profissionais que ocupam cargo de gestão e/ou são membros de equipes que possuam atividade formal de trabalho remunerado e atuem no estado do Rio Grande do Sul. Os instrumentos de pesquisa aplicados foram as escalas *Emotional Intelligence Appraisal* (EIA) e *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17), tendo identificado forte e positiva relação entre as dimensões de ambos os construtos, ou seja, quanto maior o índice de inteligência emocional o profissional apresentar, maior será o seu engajamento em relação ao seu trabalho.

Por sua vez, Pereira e Lopes (2019) identificaram os níveis de comprometimento organizacional, entrincheiramento organizacional e engajamento no trabalho e analisaram suas relações tendo como amostra 79 servidores técnico-administrativos, ocupantes de diversos cargos, pertencentes a uma Instituição Federal de Ensino localizada no Rio Grande do Sul. Os resultados evidenciaram um nível alto de comprometimento e mediano de entrincheiramento e de engajamento no trabalho dos servidores, respectivamente. Com relação às correlações, os resultados apontaram uma correlação positiva e significativa do comprometimento e do engajamento no trabalho. Já com o entrincheiramento, os resultados mostraram uma correlação negativa e significativa com o engajamento no trabalho.

Cerible e Rocha (2019) analisaram a influência da flexibilização do trabalho sobre o engajamento e a exaustão emocional dos trabalhadores, assim como do engajamento sobre a exaustão em 270 habitantes das cidades de Mariana, Ouro Preto e Ouro Branco, todas localizadas no estado de Minas Gerais. Os resultados não confirmaram a influência da adoção da flexibilização por parte das organizações sobre o grau de engajamento e de exaustão dos funcionários. Porém, confirmaram a relação entre o engajamento e a exaustão do trabalhador. Ou seja, os resultados encontrados indicam que os profissionais mais engajados estão menos sujeitos a experimentar maior desgaste emocional em suas atividades laborais. Logo, conclui-se que os indivíduos que mobilizam seus melhores esforços e veem no trabalho uma forma de se expressar fisicamente, emocionalmente e cognitivamente, mostrando disposição ao realizarem suas tarefas, tendem a preservar seus recursos mentais.

Em estudo mais recente, Preuss, Santini e Marconatto (2022) investigaram a satisfação com o gerenciamento de reclamações por meio das percepções da justiça organizacional e seu impacto subsequente no comprometimento organizacional, no envolvimento e no engajamento no trabalho dos clientes internos em centros de serviços

compartilhados. Os resultados revelaram que o comprometimento organizacional, o envolvimento e o engajamento no trabalho dos clientes internos são diretamente influenciados pelo nível de satisfação com o gerenciamento das reclamações.

Moraes e Teixeira (2020) investigaram como os gestores encaram a presença de comportamentos políticos nas organizações em relação aos diferentes níveis de engajamento. A amostra contemplou 1498 gestores de diferentes empresas cujo resultado apontou que o engajamento no trabalho e a percepção de política na organização relacionam-se de forma curvilínea, indicando que não são necessariamente antagônicos. O estudo indica que gestores emocionalmente e cognitivamente estruturados tendem a aumentar seu engajamento mesmo diante de uma elevada percepção de um ambiente político.

Andrade e Vasconcelos (2020) verificaram o impacto dos valores organizacionais e dos valores pessoais no engajamento dos servidores públicos brasileiros das esferas federais, estaduais e municipais de diversas áreas de atuação (educação, saúde e segurança). Para tanto, foi utilizada a escala UWES como instrumento adequado para mensurar o engajamento. Porém, considerando a estabilidade do servidor público, com algumas exceções, que propicia sua permanência na instituição até a aposentadoria, foi acrescentado ao estudo a afirmação “Eu me vejo me aposentando aqui, com a mesma dedicação que tinha quando comecei”, como parte da dimensão Dedicação da escala UWES. Os resultados obtidos se voltam para a compreensão do microcomportamento organizacional no serviço público brasileiro, área ainda incipiente de pesquisas que leva em consideração suas especificidades por meio de instrumento validado.

Obregon *et al.* (2021) examinaram a relação existente entre os construtos da síndrome de *burnout* e do engajamento no trabalho, por meio da percepção dos servidores de uma Instituição Pública de Ensino Superior. Foram utilizadas duas escalas (MBI e UWES) em uma amostra de 1.511 respondentes, cujo resultado revelou uma relação oposta e heterogênea entre o engajamento e a síndrome de *burnout*, indicando que quanto maior o engajamento no trabalho, menor será a incidência de o indivíduo desenvolver a síndrome.

Costa, Paiva e Rodrigues (2022) propuseram um estudo para avançar nas discussões sobre os construtos sentidos do trabalho e vínculos organizacionais – comprometimento, entrenchamento e consentimento – e engajamento, considerando possíveis inter-relações entre ambos, sob uma integração em modelo teórico. A intenção do estudo foi indicar possibilidades de pesquisa e articulação entre os temas, discutindo em que medida os componentes ou as dimensões de cada um deles podem influenciar o comportamento humano nas organizações. Segundo os autores, a proposta dos temas escolhidos sugere ineditismo na articulação entre as temáticas nos moldes apresentados.

Entre os estudos nacionais, destaca-se a pesquisa bibliométrica de Costa (2021) acerca da produção de artigos sobre engajamento no trabalho, no período entre 2010 a 2019, na CAPES e SPELL. Foram identificados 74 artigos, porém o estudo analisou efetivamente 15, uma vez que seu conteúdo tratava do engajamento enquanto elemento do comportamento organizacional. Ressalta-se que dos 15 artigos analisados, apenas em três artigos o engajamento não teve associação com nenhuma outra temática, o que revela a preferência entre os autores de investigar sua relação com demais temáticas. Os demais trabalhos abordaram temas diversos relacionados ao comportamento organizacional, a saber: bem-estar, capital psicológico, satisfação, comprometimento afetivo e comportamentos de cidadania organizacional, antecedentes individuais e situacionais, intenção de rotatividade, saúde mental, personalidade, justiça organizacional, resiliência, conflitos e outros fatores antecedentes.

As obras aqui apresentadas reforçam a relevância do estudo proposto, uma vez que busca contribuir no âmbito teórico-empírico, propondo a investigação da relação do engajamento no trabalho com construto diverso dos apresentados, potência de equipes, além de ser aplicado em empregados de uma empresa do Sistema S, que se diferencia da atuação de empresas tipicamente privadas e/ou instituições públicas.

Do exposto, considera-se que o estudo contribui no âmbito pragmático-organizacional, uma vez que os resultados podem trazer esclarecimentos sobre aspectos contextuais, recursos pessoais e do trabalho que possam influenciar o comportamento dos trabalhadores. Nesse sentido, os resultados podem contribuir para implementação de melhores práticas de gestão na organização.

2.4 Estudos empíricos sobre potência de equipe de trabalho e construção das hipóteses

A potência de equipe vem sendo estudada nas pesquisas em conjunto com demais construtos em que se busca evidências das influências entre eles. Em geral, são trabalhos de natureza quantitativa com aplicação de questionários com medidas validadas. A exemplo, cita-se o artigo de Lemos Filho *et al.* (2014) no qual analisaram se os líderes autênticos estão associados a times mais potentes. O modelo hipotético propôs que a liderança autêntica exerce influência sobre a virtuosidade do time, que essa exerce influência sobre o comprometimento do time e esse exerce influência sobre a potência do time. O estudo foi realizado com 373 empregados de uma empresa de alta tecnologia localizada no município de Petrópolis, no Rio de Janeiro. Foram aplicadas escalas dos construtos liderança autêntica; virtuosidade do time; compromisso afetivo e potência do time. A escala de potência utilizada na pesquisa foi a de

Rego *et al.* (2013), escala unidimensional composta por cinco itens. Os resultados aceitaram as hipóteses propostas presentes na modelagem, com a indicação das variáveis observadas que exercem influência na potência do time, sendo a de maior impacto, a capacidade de ouvir por parte dos líderes como elemento fundamental para a potência do time.

Ainda em 2014, Onça, Bido e Godoy (2014) avaliaram a influência dos conflitos intragrupais sobre a potência de equipes de trabalho e a influência da potência sobre a aprendizagem grupal. A pesquisa contou com uma amostra de 152 trabalhadores de diferentes setores de uma empresa. Foram utilizadas escalas de cada construto, sendo escolhida para a potência a escala de potência de equipes de trabalho de Guzzo *et al.* (1993), adaptada por Siqueira *et al.* (2014). No total, essa escala de potência de equipe possui 10 itens, sendo unidimensional. Os dados revelaram que os conflitos intergrupais não apresentaram relação com a potência de equipe e nem com a aprendizagem grupal. Desses resultados, especula-se que quando os conflitos acontecem em um nível normal, não influenciam nos demais construtos. Os autores destacam que a potência da equipe e a aprendizagem apresentaram que o aumento de uma está associado ao aumento da outra, porém, a amostra transversal não possibilitou testar quem antecede quem (ONÇA; BIDO; GODOY, 2014).

Gouveia *et al.* (2017) analisaram a potência da equipe da Pró-Reitoria de Planejamento e Infraestrutura (PROPLAN) da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) por meio da escala de potência de equipes de trabalho de Guzzo *et al.* (1993), adaptada por Siqueira *et al.* (2014). Os resultados apontam que a equipe da universidade é consolidada e acredita-se que possa desenvolver suas atividades em *prol* de um objetivo em comum, contribuindo para o bom desempenho da instituição.

Oliveira e Rezende (2018) investigaram o papel moderador da potência de equipes sobre as relações entre percepção de suporte social e bem-estar subjetivo. Participaram da pesquisa 249 escoteiros, provenientes de 53 equipes das cidades de Contagem e Belo Horizonte, em Minas Gerais. Foram utilizadas escalas de percepção de suporte social, de bem-estar subjetivo, de satisfação geral com a vida e a escala de potência de equipe adaptada por Siqueira *et al.* (2014). Os resultados demonstraram que a percepção de suporte social e a potência de equipes influenciaram positiva e significativamente o bem-estar subjetivo dos adolescentes. Porém, a potência de equipes não foi capaz de moderar a relação entre percepção de suporte social e bem-estar subjetivo. Tais evidências asseguram o papel promotor de bem-estar subjetivo tanto de percepção de suporte social quanto de potência de equipes na saúde mental do indivíduo.

Senra, Negreiros e Vieira (2019) analisaram os efeitos da potência do time no desempenho, tanto de forma direta, quanto de forma indireta, por meio da autoeficácia e da venda adaptativa, usando como base a Teoria da Efetividade do time e a Teoria Social Cognitiva. Os dados da pesquisa foram coletados com 100 funcionários de linha de frente de cinco bancos diferentes. Para a medição da potência do time foi utilizada a escala de cinco itens adaptada de Guzzo *et al.* (1993). Como resultado, afirmaram que a potência influencia o desempenho tanto individual quanto do time por meio da autoeficácia e da venda adaptativa.

Em estudo mais recente, Alberton *et al.* (2021) investigaram se há diferenças nas competências emocionais, nos processos grupais e na percepção de potência de equipes em quatro grupos de dirigentes de empresas juniores pertencentes às áreas de formação distintas (Ciências Exatas, Ciências Sociais, Engenharias e Artes). O instrumento utilizado para mensurar a potência foi a escala de potência de equipe desenvolvida por Guzzo *et al.* (1993), adaptada e validada no Brasil por Puentes-Palácios, Silva e Borba (2015), a mesma proposta por este estudo. Os resultados de Alberton *et al.* (2021) apontaram para maior similaridade e diferenciação entre os casos em todas as variáveis do estudo, atribuída ao contexto de socialização inerente às empresas juniores. Algumas diferenças identificadas podem ser interpretadas à luz das especificidades dos membros de cada grupo diretivo e o tempo de experiência na gestão e na empresa júnior.

Nesse ponto, cabe observar que nos estudos identificados na revisão de literatura há uma diversidade de temas analisados em conjunto com a potência de equipe, o que ratifica tratar-se de um construto que tem chamado atenção quanto as possibilidades de aplicação prática, pois as organizações estão cada vez mais conscientes de que as equipes de trabalho constituem unidades de desempenho significativas e fundamentais para o aumento da sua efetividade (GOUVEIA *et al.*, 2017).

À luz das recomendações da literatura, o Quadro 3 apresenta as hipóteses propostas na pesquisa.

Quadro 3 – Hipóteses da pesquisa

Hipótese	Descrição
H1	Quanto maior for o engajamento dos empregados, maior será a potência de equipes
H2	Quanto maior for o vigor dos empregados, maior será a potência de equipe
<i>H2a</i>	<i>Quanto maior for o vigor dos empregados, maior será o desempenho produtivo da equipe</i>
<i>H2b</i>	<i>Quanto maior for o vigor dos empregados, maior será o relacionamento social da equipe</i>
H3	Quanto maior for a dedicação dos empregados, maior será a potência de equipe
<i>H3a</i>	<i>Quanto maior for a dedicação dos empregados, maior será o desempenho produtivo da equipe</i>
<i>H3b</i>	<i>Quanto maior for a dedicação dos empregados, maior será o relacionamento social da equipe</i>
H4	Quanto maior for a absorção dos empregados, maior será a potência de equipe
<i>H4a</i>	<i>Quanto maior for a absorção dos empregados, maior será o desempenho produtivo da equipe</i>
<i>H4b</i>	<i>Quanto maior for a absorção dos empregados, maior será o relacionamento social da equipe</i>

Fonte: Elaborado pela autora a partir da revisão de literatura.

Na próxima seção, são apresentados os procedimentos metodológicos que nortearam a presente pesquisa, os caminhos que foram construídos para que o objetivo geral, bem como os específicos sejam alcançados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção apresenta o delineamento metodológico da pesquisa, na qual são abordados os seguintes itens: tipologia da pesquisa, lócus da pesquisa, população e amostra da pesquisa, coleta e o tratamento dos dados.

3.1 Tipologia da pesquisa

O presente trabalho caracteriza-se, quanto aos objetivos, como descritivo, já que buscou descrever a relação entre o engajamento no trabalho e potência de equipe, considerando as diversas dimensões de cada construto.

A pesquisa descritiva pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (VERGARA, 2016), na qual o pesquisador, sem interferir nos dados, promove a sua observação, registro, análise e interpretação (ANDRADE, 2010).

Quanto à abordagem do problema, o estudo tem natureza predominantemente quantitativa, pois destaca a coleta e análise de dados numéricos e a aplicação de testes estatísticos. A pesquisa caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples, como percentual, média, desvio-padrão, até as mais complexas, como coeficiente de correlação de Pearson e análise de regressão linear e múltipla, com o objetivo de garantir resultados e evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança maior quanto às inferências (LAKATOS; MARCONI, 2011).

3.2 Lócus da pesquisa

Essa seção apresenta os lócus da pesquisa, iniciando com breve histórico da criação da instituição em âmbito nacional, o propósito de sua criação até sua atuação no Estado do Ceará.

O Serviço Social do Comércio (Sesc) foi criado em meio ao contexto social pós Segunda Guerra Mundial, como consequência de movimentos de alianças em prol de uma sociedade democrática. Em 1946, foi realizada a 1ª Conferência das Classes Produtoras com a participação de representantes patronais e dos trabalhadores, líderes sindicais e associações de classe do comércio, da indústria e da agricultura de todo o país. Esse encontro deu origem à

Carta da Paz Social, documento considerado o marco inicial de novas formas de promoção, pelas classes patronais, da assistência social e da qualificação dos trabalhadores dos setores.

Em 30 de novembro de 1945, foi criada a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC). A CNC, em ano posterior ao de sua criação, organizou seu próprio sistema de desenvolvimento social por meio da criação de duas entidades: o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), e, logo depois, o Serviço Social do Comércio (Sesc). Essas entidades formam, hoje, um dos maiores sistemas de desenvolvimento social de todo o mundo, integrando as chamadas instituições do Sistema S (SESC NACIONAL, 2023).

O Sesc foi criado com o compromisso de que empresários do setor colaborariam com o cenário social por meio de ações que beneficiassem empregados e seus familiares com melhores condições de vida e desenvolvimento de suas comunidades de residência. Com o passar do tempo, esse trabalho foi estendido a toda a população como forma de cooperar com a sociedade e contribuir para a igualdade social.

O Sesc Ceará, unidade de análise da pesquisa, em alinhamento nacional, cria modelos de ação social com base nas necessidades da sociedade e, para isso, faz parcerias com o governo, empresários e entidades sociais.

Empresa de natureza privada sem fins lucrativos, o Sesc Ceará atua em todos municípios do Estado, realizando ações que atingiram mais de 2,5 milhões de pessoas em 2021, evidenciando ser uma empresa de relevância social no Estado.

Suas unidades, em relação aos serviços ofertados, podem ser classificadas em dois blocos: o primeiro em unidades de serviços específicos, tais como restaurante, bibliotecas, consultórios odontológicos, hotel, escolas; o segundo bloco, em unidades operacionais de serviços comuns distribuídos nos programas de assistência, cultura, lazer e saúde.

Considerando que o estudo proposto, busca analisar relações entre os construtos engajamento no trabalho e potência de equipe, escolheu-se selecionar unidades do Sesc que apresentam semelhanças em suas estruturas de pessoal, organização de equipes, processos e serviços prestados, dessa forma, foram selecionadas as unidades operacionais existentes, a saber: Sesc Crato, Sesc Fortaleza, Sesc Iguatu, Sesc Juazeiro e Sesc Sobral.

3.3 População e amostra da pesquisa

A população significa um grupo de indivíduos que possuem características em comum (REZENDE, 2010). Dessa forma, a pesquisa tem como população os empregados do Sesc Ceará que trabalham nas unidades operacionais que desenvolvem atividades semelhantes relativas às áreas de assistência, cultura, lazer e saúde. Esse grupo em específico foi definido de acordo com o objetivo desta pesquisa, que se propõe a investigar a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes em uma instituição do Sistema S.

Destaca-se que o Sesc Ceará possui 29 unidades entre fixas e móveis com estruturas diferenciadas e diversidade de ofertas de serviços, tais como: escolas, restaurantes, hotel, carretas odontológicas, bibliotecas móveis, entre outras.

Buscando trabalhar com uma amostra mais homogênea, foram selecionadas as cinco unidades descritas na Tabela 1, em decorrência de suas similaridades, em especial a forma na qual são organizadas as equipes de trabalho, são elas: Sesc Crato, Sesc Fortaleza, Sesc Iguatu, Sesc Juazeiro e Sesc Sobral.

Tabela 1 – Dados das unidades de análise do Sesc Ceará selecionadas para a pesquisa

Unidades operacionais	Município	Quantidade de empregados	Percentual de empregados (%)
Sesc Crato	Crato	63	11,77
Sesc Fortaleza	Fortaleza	286	53,45
Sesc Iguatu	Iguatu	41	7,66
Sesc Juazeiro	Juazeiro	92	17,19
Sesc Sobral	Sobral	53	9,90
Total		535	100,00

Fonte: Elaborado pela autora (2022) com base nos dados do Sesc Ceará de 2021 (SESC, 2022).

A amostra selecionada reúne os empregados de cinco unidades do Sesc Ceará localizadas em cidades diversas no Estado, intencionalmente selecionadas por possuírem semelhanças na estrutura física, na estrutura organizacional e nas atividades desenvolvidas.

A amostra do estudo compreende, portanto, 05 unidades do Sesc em 05 municípios distintos do Ceará. Conforme observa-se na Tabela 1, a unidade de Fortaleza concentra a maior quantidade de empregados representando 53,45% do total de 535 colaboradores. Juazeiro vem em segundo lugar com 17,19%, seguindo de Crato (11,77%), Sobral (9,90%) e Iguatu (7,66%). A diversidade de localidade e dimensão das equipes possibilitarão análises complementares.

3.4 Coleta dos dados

A coleta de dados ocorreu durante os dias 19 a 23 de dezembro de 2022. Para a consecução dos objetivos propostos, a pesquisa foi realizada através da aplicação de um questionário *on line* (APÊNDICE), elaborado no *Google Forms*, composto por três blocos de perguntas.

O primeiro bloco destinou-se a traçar o perfil sociodemográfico dos respondentes. Nele continham perguntas sobre o gênero, a idade, escolaridade, além da identificação da unidade operacional na qual o empregado trabalha e equipe que pertence.

O segundo bloco foi destinado para avaliação do engajamento no trabalho através da aplicação da Escala *Utrecht* de Engajamento no Trabalho (UWES), desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2003), adaptada e validada no Brasil por Vazquez *et al.* (2015). É composta por 17 variáveis divididas em três dimensões: vigor, dedicação e absorção. A escala foi elaborada para resposta de *Likert* de seis pontos, sendo 0 “nunca” e 6 “sempre” (MAGNAN *et al.*, 2016), porém, objetivando equiparar as duas escalas, nesse estudo foi utilizado *Likert* de sete pontos, sendo 1 (nunca) e 7 (sempre).

O terceiro e último bloco serviu-se para avaliação da potência de equipe realizada por meio da aplicação da Escala de Potência de equipe desenvolvida por Guzzo *et al.* (1993), adaptada e validada no Brasil por Borba (2017). A Escala de Potência de equipe é composta por 24 itens distribuídos em duas dimensões: desempenho produtivo e relacionamento social. A escala foi construída para resposta de *Likert* sendo 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente) (ALBERTON *et al.*, 2021). Porém, objetivando equiparar as duas escalas, nesse estudo foi utilizado *Likert* de sete pontos, sendo 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente).

Os questionários foram enviados através de um aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas por duas vezes, com intervalo de quatro dias, durante o período da coleta. Retornaram 394 questionários, dos quais 13 foram desprezados por terem sido considerados viciados, uma vez que foram identificadas respostas iguais para todas as perguntas. Dessa forma, restaram 381 questionários validados, número considerado suficiente segundo Hair *et al.* (2005) e Tabachnick e Fidell (2001), segundo os quais, seriam necessários 90 participantes. Hair *et al.* (2005) recomendam a utilização de valores da ordem de 20 observações por variável independente. Neste caso seriam necessários 40 participantes. Já Tabachnick e Fidell (2001) apontam que a adequada estimativa do tamanho da amostra é calculada pela fórmula $n > 50 + 8k$, onde k é o número de variáveis independentes. Este trabalho

é constituído por duas variáveis independentes: engajamento que é tridimensional; e potência de equipe, bidimensional. Assim $n > 50 + 8 \times 5$, ou seja, $n > 90$.

3.5 Tratamento e análise dos dados

Em linhas gerais, para a consecução do primeiro objetivo específico - mensurar o engajamento no trabalho - será utilizada a estatística descritiva para análise dos resultados da escala de engajamento, inicialmente, analisando os itens de cada dimensão e, posteriormente, a análise da média do construto proposto.

Da mesma forma, para atender o segundo específico - mensurar a potência de equipe de trabalho -, após coleta de dados, será realizada a análise descritiva dos itens da escala utilizada na pesquisa, considerando as dimensões de forma individualizadas e, posteriormente, a análise da média da potência de equipes.

Para atender o terceiro objetivo específico - analisar as relações entre as dimensões do engajamento no trabalho e as dimensões da potência de equipes -, bem como o objetivo geral, serão aplicadas técnicas estatísticas como análise de correlação de Pearson e análise de regressão linear e múltipla. Dessa forma, é possível atender ao objetivo geral também.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção tem o objetivo de apresentar os resultados obtidos pela pesquisa aplicada após terem sido realizados os procedimentos metodológicos propostos, bem como realizar uma análise dos insumos obtidos sob a ótica dos conceitos teóricos estudados. Em primeiro momento, apresenta-se o perfil sociodemográfico dos respondentes, na sequência, procedeu-se a análise dos dados referente as respostas das escalas de engajamento e potência através da estatística descritiva, correlação de Pearson e regressão linear e múltipla, respectivamente. Por fim, apresenta-se os resultados dos objetivos e das hipóteses propostas no estudo.

4.1 Perfil sociodemográfico

Para uma melhor compreensão dos achados obtidos neste estudo, são apresentados, preliminarmente, os dados de identificação dos respondentes e, com a finalidade de elaborar o seu perfil, foram considerados: sexo, idade e escolaridade. Os respondentes foram distribuídos conforme o local de trabalho e a equipe pertencente na respectiva unidade de trabalho.

Participaram da pesquisa 381 empregados de diversas funções pertencentes ao quadro efetivo de cinco unidades da instituição situados em cinco cidades diversas.

Para identificar e caracterizar o perfil dos respondentes utilizou-se a estatística descritiva por meio de distribuição de frequências (Tabela 2).

Tabela 2 – Dados sociodemográficos dos participantes (n=381)

Perfil	Total	Percentual (%)	Percentual Acumulado (%)
Gênero:			
Feminino	221	58,00	58,00
Masculino	160	42,00	100,00
Idade:			
De 20 a 25 anos	39	10,24	10,24
De 26 a 30 anos	60	15,75	25,98
De 31 a 35 anos	96	25,20	51,18
De 36 a 40 anos	73	19,16	70,34
De 41 a 45 anos	53	13,91	84,25
De 46 a 50 anos	29	7,61	91,86
De 51 a 55 anos	20	5,25	97,11
Acima de 56 anos	11	2,89	100,00
Escolaridade:			
Ensino fundamental completo ou incompleto	7	1,80	1,80
Ensino médio completo ou incompleto	87	22,80	24,70
Ensino superior (Graduação) completo ou incompleto	125	32,80	57,50
Ensino superior (Pós-Graduação) completo ou incompleto	162	42,50	100,00

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

Analisando os dados descritos na Tabela 2, a amostra constituiu-se por 381 respondentes, dos quais observa-se a predominância do gênero feminino (58%) contra 42% do gênero masculino.

Quanto à idade, verifica-se que 74,02% da amostra estão entre 26 a 45 anos, sendo que a maior concentração de empregados se encontra na faixa etária entre 31 a 35 anos (25,20%).

Em relação à escolaridade, constata-se que os empregados com pós-graduação completa ou em andamento representam 42,50% do total dos respondentes. Em seguida, em ordem decrescente, tem-se 32,80% com ensino superior completo ou incompleto e 22,80% com ensino médio completo ou incompleto. Ademais, destaca-se que a faixa dos empregados com ensino fundamental é pouco representativa (1,80%).

Dando prosseguimento à análise do perfil dos respondentes, a Tabela 3 exibe a localização (município) onde trabalham, a distribuição quantitativa dos empregados e de suas respostas.

Tabela 3 – Distribuição de respondentes por unidade geográfica

Unidade do Sesc (município)	Quantidade de empregados	Quantidade de respostas	Percentual de respondentes na unidade (%)	Percentual de respondentes (%)
Crato	63	57	90,48	14,96
Fortaleza	286	152	53,15	39,90
Iguatu	41	39	95,12	10,24
Juazeiro	92	87	94,57	22,83
Sobral	53	46	86,79	12,07
Total	535	381	71,21	100,00

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

Observa-se que nas cinco unidades pesquisadas foram obtidas a participação de mais de 50% dos empregados, porém, destaca-se a participação dos empregados das unidades do interior, principalmente, Crato, Iguatu e Juazeiro nas quais o percentual foi superior a 90% do quadro total de pessoal.

Embora a unidade de Fortaleza tenha apresentado a menor participação na pesquisa em relação quantidade de empregados e respondentes (53,15%), em relação ao total de respondentes, representou 39,90% da totalidade das respostas, tendo em vista possuir quantitativo de empregados superior as demais unidades.

Na Tabela 4 pode-se identificar a configuração das equipes de cada área nas respectivas unidades.

Tabela 4 – Distribuição das equipes por unidades

Unidade	Equipes					Total
	Administrativa	Assistência	Cultura	Lazer	Saúde	
Crato	17	3	7	13	17	57
Fortaleza	30	17	10	53	42	152
Iguatu	12	9	9	8	1	39
Juazeiro	13	18	14	35	7	87
Sobral	9	10	5	20	2	46
Total	81	57	45	129	69	381
Crato	4,46%	0,79%	1,84%	3,41%	4,46%	14,96%
Fortaleza	7,87%	4,46%	2,62%	13,91%	11,02%	39,90%
Iguatu	3,15%	2,36%	2,36%	2,10%	0,26%	10,24%
Juazeiro	3,41%	4,72%	3,67%	9,19%	1,84%	22,83%
Sobral	2,36%	2,62%	1,31%	5,25%	0,52%	12,07%
Total	21,26%	14,96%	11,81%	33,86%	18,11%	100,00%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

A partir das informações evidenciadas na Tabela 4 nota-se que, do total dos respondentes, as unidades de Fortaleza, Juazeiro e Sobral possuem os maiores quantitativos de

empregados das equipes de Lazer. Em Iguatu a maioria dos respondentes são da equipe Administrativa e no Crato as equipes do Administrativa e Saúde ficaram empatadas.

A seguir, os resultados da análise descritiva das dimensões dos construtos engajamento no trabalho e potência de equipe são detalhados nos itens que se seguem.

4.2 Análise descritiva das dimensões do engajamento no trabalho

A fim de atingir o primeiro objetivo específico – mensurar o engajamento no trabalho –, apresenta-se inicialmente a sequência das Tabelas 5, 6 e 7 com os resultados da estatística descritiva das variáveis do engajamento no trabalho, sendo que cada dimensão está descrita em tabela específica, respectivamente, vigor, dedicação e absorção.

As afirmativas foram avaliadas a partir da escala *Likert* de 7 pontos, sendo 1 discordo totalmente e 7 concordo totalmente. A Tabela 5 apresenta os resultados referentes à dimensão vigor.

Tabela 5 – Média, desvio padrão e nível de percepção da dimensão vigor do engajamento

Variável	Questão	Média	Desvio padrão	Nível de vigor percebido
Q1.1	No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia.	6,06	1,138	Alto
Q1.4	No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor.	6,00	1,119	Alto
Q1.8	Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã.	6,16	1,193	Alto
Q1.12	Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos.	5,69	1,310	Médio
Q1.15	Eu consigo me adaptar mentalmente a situações difíceis no meu trabalho.	6,06	1,063	Alto
Q1.17	Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo.	6,21	1,007	Alto
VIGOR		6,02	0,873	Alto

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

Em relação a dimensão “vigor”, da Tabela 5, infere-se que das seis variáveis, cinco apresentaram médias acima de 6,00, evidenciando elevado índice de engajamento tratando especificamente da dimensão do vigor. Essa dimensão está relacionada a energia, resiliência mental, persistência para superar as dificuldades e desejo de investir esforços no trabalho, tratando-se de uma grande energia positiva que o indivíduo imputa em seu trabalho, e o faz sem grande desgaste físico ou psicológico segundo ratificam Schaufeli *et al.* (2002). Apenas o item Q1.12 - “Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos” apresentou média abaixo de 6,00 (5,69).

No que tange à média geral da dimensão vigor, essa revela alto nível de engajamento com 6,02, sendo o maior item da dimensão com 6,21 a afirmação Q1.17 - “Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo” o que revela que as pessoas não desistem frente às adversidades, característica relevante que contribui para os resultados da empresa, corroborando recomendações da literatura que indicam que as organizações se beneficiam com empregados engajados que buscam realizar seus objetivos e, assim, possibilitam a criação de vantagens competitivas sustentáveis (ARAÚJO; ESTEVES, 2016; BAKKER; LEITER, 2010; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009). A Tabela 6 contempla a análise da dimensão dedicação.

Tabela 6 – Média, desvio padrão e nível de percepção da dimensão dedicação do engajamento

Variável	Questão	Média	Desvio padrão	Nível de dedicação percebida
Q1.2	Eu considero meu trabalho cheio de significado e propósito.	6,60	0,861	Alto
Q1.5	Sou entusiasmado com meu trabalho.	6,37	1,009	Alto
Q1.7	Meu trabalho me inspira.	6,39	1,079	Alto
Q1.10	Tenho orgulho do trabalho que realizo.	6,73	0,723	Alto
Q1.13	Para mim, meu trabalho é desafiador.	5,88	1,295	Médio
DEDICAÇÃO		6,39	0,743	Alto

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

Em relação à dimensão “dedicação”, conforme Tabela 6, observa-se que, assim como a dimensão vigor, a mesma apresenta elevada média, uma vez que todas as variáveis apresentaram médias acima de 6,00, com exceção do item Q1.13 - “Para mim, meu trabalho é desafiador” que fez média de 5,88.

A média geral da dimensão revela alto nível de engajamento (6,39), sendo o maior item da dimensão com 6,73 a afirmação Q1.10 - “Tenho orgulho do trabalho que realizo”.

Ressalta-se que a dimensão da dedicação se relaciona ao forte envolvido, entusiasmado, inspiração, orgulho e desafio (SALANOVA; AGUT; PEIRO, 2005; SCHAUFELI; BAKKER, 2003) e tais sentimentos proporcionam felicidade e bem-estar, corroborando melhor desempenho no trabalho. Por fim, a Tabela 7 apresenta os resultados referentes a dimensão absorção.

Tabela 7 – Média, desvio padrão e nível de percepção da dimensão absorção do engajamento

Variável	Questão	Média	Desvio padrão	Nível de absorção percebida
Q1.3	O tempo voa enquanto estou trabalhando.	6,09	1,147	Alto
Q1.6	Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor.	5,34	1,457	Médio
Q1.9	Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.	6,47	0,996	Alto
Q1.11	Eu fico absorvido com meu trabalho.	5,62	1,463	Médio
Q1.14	Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando.	5,70	1,353	Médio
Q1.16	É difícil desligar-me do meu trabalho.	4,98	1,534	Médio
ABSORÇÃO		5,70	0,877	Médio

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

A Tabela 7 exhibe as médias específicas de cada variável da dimensão “absorção” do engajamento no trabalho, bem como a média geral da dimensão. Verifica-se que essa dimensão apresentou médias menores do que as dimensões vigor e dedicação, com apenas dois itens receberam média acima de 6,00. A maior média refere-se à afirmação Q1.9 - “Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho” que fez média de 6,47 e a menor média foi atribuída ao item Q1.16 - “É difícil desligar-me do meu trabalho” com 4,98.

Diante do exposto, constata-se que a dimensão sobre a absorção recebeu a menor média dentre as três dimensões do engajamento. Uma das características da absorção é a dificuldade do empregado em se desconectar do trabalho, corroborando a afirmação de Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013) que o indivíduo não percebe o avançar do tempo durante a realização das tarefas, porém, é interessante perceber que a questão 1.16, que especificamente trata desse tema, recebeu a média mais baixa dentre os demais itens. Nesse contexto, em linhas gerais, pode-se inferir que as dimensões resultam em alto nível de engajamento, os empregados não têm elevada dificuldade em se desligar do trabalho, o que pode ser considerado benéfico para sua saúde.

4.3 Análise descritiva das dimensões da potência de equipe

Para se alcançar o segundo objetivo específico – mensurar a potência de equipe de trabalho – inicialmente realizou-se estatística descritiva separadamente das variáveis das duas dimensões da potência de equipe: desempenho produtivo e relacionamento social, apresentadas nas Tabelas 8 e 9, respectivamente.

As afirmativas foram avaliadas a partir da escala *Likert* de 7 pontos, sendo 1 discordo totalmente e 7 concordo totalmente.

Tabela 8 – Média, desvio padrão e nível de percepção da dimensão desempenho produtivo (DP) da potência de equipe

Variável	Questão Os membros da minha equipe acreditam que...	Média	Desvio padrão	Nível de percepção de DP
Q2.1	... possuem competência para realizar suas tarefas.	6,40	0,964	Alto
Q2.3	... são capazes de desempenhar suas tarefas de modo efetivo.	6,35	0,998	Alto
Q2.5	... conseguem executar com sucesso todas as suas tarefas.	6,34	0,953	Alto
Q2.7	... são capazes de alcançar suas metas de trabalho.	6,60	0,817	Alto
Q2.9	... possuem potencial técnico para obter bons resultados.	6,54	0,841	Alto
Q2.10	... conseguem superar suas metas de trabalho.	6,55	0,846	Alto
Q2.12	... são capazes de superar resultados obtidos anteriormente.	6,48	0,863	Alto
Q2.13	... o trabalho da equipe será reconhecido por seus clientes.	6,46	0,924	Alto
Q2.14	... seu desempenho merece ser valorizado pela organização.	6,69	0,663	Alto
Q2.16	... são capazes de superar os desafios técnicos existentes em seu trabalho.	6,46	0,838	Alto
Q2.18	... podem confiar em suas capacidades para realizar o trabalho.	6,54	0,850	Alto
Q2.19	... são capazes de resolver qualquer problema de trabalho com o qual se deparem.	6,27	1,009	Alto
Q2.20	... serão conhecidos como uma unidade competente dentro desta organização.	6,56	0,876	Alto
Q2.21	... são capazes de realizar muitas tarefas quando trabalham intensamente.	6,44	0,951	Alto
Q2.22	... podem ser mais produtivos.	6,58	0,853	Alto
Q.2.23	... não existem tarefas que sejam difíceis demais para eles.	6,08	1,065	Alto
Q2.24	... são competentes para realizar trabalhos de alta qualidade.	6,60	0,790	Alto
DESEMPENHO PRODUTIVO		6,46	0,701	Alto

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

A Tabela 8 mostra as médias específicas de cada variável da dimensão “desempenho produtivo”, bem como a média geral da dimensão. Percebe-se que todas as variáveis apresentaram médias acima de 6,00, o que indica que os membros das equipes possuem alto nível de potência de equipe considerando o desempenho produtivo. Embora com variação pequena entre os itens, destaca-se que o item Q2.14 - “seu desempenho merece ser valorizado pela organização” recebeu maior média com 6,69, revelando um desejo da equipe receber mais reconhecimento por parte da empresa, aspecto interessante que deve ser analisado pelos gestores.

Ademais, a menor média encontrada foi do item Q.2.23 - “não existe tarefas que sejam difíceis demais para eles no trabalho” (6,08), indicando que a equipe percebe a existência de alguma dificuldade para determinadas tarefas.

Conforme exposto na Tabela 8, a média geral da dimensão desempenho produtivo revela nível alto com 6,46, sendo a dimensão que apresenta a maior média quando comparada aos resultados das demais dimensões dos dois construtos. Por fim, a Tabela 9 apresenta os resultados referentes a dimensão relacionamento social.

Tabela 9 – Média, desvio padrão e nível de percepção da dimensão relacionamento social (RS) da potência da equipe

Variável	Questão Os membros da minha equipe acreditam que...	Média	Desvio padrão	Nível de percepção de RS
Q2.2	... há um bom relacionamento social entre si.	6,14	1,195	Alto
Q2.4	... existe cooperação entre eles.	6,10	1,207	Alto
Q2.6	... podem contar com a ajuda uns dos outros quando necessário	6,18	1,170	Alto
Q2.8	... existe integração entre eles.	6,15	1,148	Alto
Q2.11	... existe confiança nas relações sociais estabelecidas entre eles no trabalho.	6,13	1,200	Alto
Q2.15	... existe harmonia nas relações sociais estabelecidas entre eles.	6,14	1,110	Alto
Q2.17	... existe amizade entre eles.	6,11	1,207	Alto
RELACIONAMENTO SOCIAL		6,13	1,044	Alto

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

A Tabela 9 exibe as médias específicas de cada variável da dimensão “relacionamento social”, seguida da média geral da dimensão. Depreende-se que todas as variáveis apresentaram médias acima de 6,00, sinalizando que os membros das equipes possuem alto nível de potência de equipe considerando a dimensão relacionamento social.

Ressalta-se que a variação entre os itens dessa dimensão foi mínima, uma vez que todas as médias ficaram entre o intervalo de 6,10 a 6,18. Dessa forma, pode-se constatar uma maior uniformidade dentre as demais dimensões, indicando que as equipes possuem sentimentos positivos entre seus membros, tais como: confiança, harmonia, amizade nas equipes (BORBA, 2007).

Posteriormente a descrição das três dimensões do engajamento no trabalho e das duas dimensões da potência de equipe, a seguir serão apresentados os resultados das médias das dimensões do engajamento no trabalho (vigor, dedicação e absorção), das médias das dimensões da potência de equipe (desempenho produtivo e relacionamento social) e das médias gerais dos dois construtos objetos do estudo.

4.4 Análise descritiva das dimensões do engajamento no trabalho e da potência de equipe

A Tabela 10 exibe o resumo do engajamento no trabalho e suas dimensões.

Tabela 10 – Média, desvio padrão e nível de percepção das dimensões do engajamento

Dimensão	Média	Desvio padrão	Nível de qualidade percebida
Vigor	6,02	0,873	Alto
Dedicação	6,39	0,743	Alto
Absorção	5,70	0,877	Médio
Engajamento	6,04	0,731	Alto

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

A Tabela 10 apresenta as médias específicas das três dimensões que compõem o engajamento no trabalho. Destaca-se que a dimensão “dedicação” apresentou a maior média dentre as demais dimensões (6,39). Tal dimensão refere-se a conexão do trabalhador com sua atividade laboral, estando associada a sentimentos como entusiasmo, inspiração e orgulho que o empregado sente pelo trabalho realizado, como afirmaram Salanova, Agut e Peiro (2005). Considerando que o Sesc realiza projetos voltados para transformação social junto às pessoas em situação de vulnerabilidade, a natureza de sua atividade pode ter influenciado na elevada pontuação dessa dimensão em detrimento das demais.

Embora a dimensão absorção apresente uma média abaixo de seis (5,70), a média geral do construto ficou em 6,04, considerado um nível alto da medida, sugerindo que o engajamento no trabalho representa uma realidade na empresa pesquisada, sendo um fator positivo que deve ser reconhecido e incentivado pela gestão.

A Tabela 11 exibe o resumo da potência de equipe e suas dimensões.

Tabela 11 – Média, desvio padrão e nível de percepção das dimensões da potência de equipe

Dimensão	Média	Desvio padrão	Nível de percepção de potência de equipe
Desempenho produtivo	6,46	0,701	Alta
Relacionamento social	6,13	1,044	Alta
Potência de equipe	6,30	0,822	Alta

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

A Tabela 11 exibe as médias específicas das dimensões que compõem a potência de equipe. Verifica-se que, dentre as dimensões da potência de equipe, a dimensão “desempenho produtivo” apresentou média (6,46) superior à dimensão “relacionamento social”

(6,13). Depreende-se que, enquanto o desempenho produtivo tem relação com a crença da equipe em sua capacidade de realizar as tarefas de acordo com as especificações estabelecidas pela organização, guardando alinhamento com a crença na capacidade produtividade da equipe (PUENTE-PALACIOS; SILVA; BORBA, 2015), a dimensão relacionamento social refere-se às relações sociais estabelecidas entre os membros favorecendo o desempenho através da cooperação, harmonia e confiança entre os membros da equipe (BORBA, 2007). Observa-se que a média geral do construto ficou em 6,30 apontado um nível alto da medida.

Com base nos resultados apresentados nas Tabelas 10 e 11, verifica-se que a potência de equipe (6,30) apresenta média maior que engajamento no trabalho (6,04), sinalizando que o sentimento de fazer parte de equipe competente e capaz de executar suas atividades é mais forte para os participantes do que a análise individual referente ao engajamento no trabalho.

Após as análises descritivas, descreve-se os resultados da análise de correlação entre as variáveis do engajamento no trabalho e potência de equipe para verificar possíveis relações entre os dois construtos, bem como, se há relação entre as dimensões dos dois construtos.

4.5 Análise da relação entre as dimensões do engajamento no trabalho

A Tabela 12 mostra o relacionamento entre as dimensões do engajamento no trabalho. A técnica de correlação de Pearson foi adotada para analisar a relação entre as variáveis e, para avaliar a força das relações, foi utilizada a escala de Field (2009) onde $\pm 0,1$ representa uma relação fraca, $\pm 0,3$ representa uma relação moderada e $\pm 0,5$ representa uma relação forte.

Tabela 12 – Aplicação de correlação de Pearson para dimensões do engajamento

		Vigor	Dedicação	Absorção
Vigor	Correlação de Pearson	1	0,731	0,655
	Força da relação	Forte	Forte	Forte
	P – valor		0,000	0,000
Dedicação	Correlação de Pearson	0,731	1	0,596
	Força da relação	Forte	Forte	Forte
	P – valor	0,000		0,000
Absorção	Correlação de Pearson	0,655	0,596	1
	Força da relação	Forte	Forte	Forte
	P – valor	0,000	0,000	

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

Conforme apresentado na Tabela 12, a análise de correlação entre as dimensões do engajamento no trabalho indica relação forte entre todas as variáveis. Ou seja, todas as dimensões do engajamento no contexto da instituição analisada em suas diversas unidades têm forte relação umas sob as outras.

Embora todas as dimensões tenham apresentado forte relação, destaca-se a relação entre vigor e dedicação como a relação mais forte dentre as demais, ou seja, quanto maior a energia e entusiasmos dos empregados em suas atividades, maior é sua identificação com o trabalho.

4.6 Análise da relação entre as dimensões da potência de equipe

A Tabela 13 mostra o nível de relação entre as dimensões da potência de equipe. A técnica adotada foi a mesma utilizada para análise das dimensões do engajamento, ou seja, a correlação de Pearson e, para avaliar a força das relações, foi utilizada a escala de Field (2009) onde $\pm 0,1$ representa uma relação fraca, $\pm 0,3$ representa uma relação moderada e $\pm 0,5$ representa uma relação forte.

Tabela 13 – Aplicação de correlação de Pearson para dimensões da potência de equipe

		Desempenho produtivo	Relacionamento social
Desempenho produtivo	Correlação de Pearson	1	0,767
	Força da relação	Forte	Forte
	P – valor		0,000
Relacionamento social	Correlação de Pearson	0,767	1
	Força da relação	Forte	Forte
	P – valor	0,000	

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

Com base nos resultados apresentados na Tabela 13, pode-se perceber uma forte relação entre as dimensões da potência de equipe, o que significa que quanto mais os empregados acreditam na capacidade produtiva de sua equipe, maior será a cooperação entre os membros. Tal afirmação guarda alinhamento com Borba (2007), que explica esse vínculo entre as duas dimensões com base na constatação de que tanto a crença na capacidade de estabelecer relações sociais favoráveis ao desempenho, quanto a crença no potencial de produção são fundamentais na composição da potência, pois se os membros não conseguem acreditar que são capazes de ter um bom relacionamento entre eles, é improvável que eles confiem na capacidade de realizar qualquer tarefa em conjunto.

A seguir, serão apresentados os resultados da análise de regressão para identificação de possível influência entre os dois construtos.

4.7 Análise de regressão para relação entre engajamento no trabalho e potência de equipe

A Tabela 14 exibe os resultados da análise de regressão linear simples sobre o relacionamento entre os construtos engajamento e potência de equipe.

Tabela 14 – Teste de regressão linear simples para relação entre engajamento e potência

Variável independente	Variável dependente	Coef. (Beta)	T	p-valor	Força da relação (Field, 2009)
Engajamento	Potência de equipe	0,580	13,878	0,000	Forte

n = 381

R-squared: 33,7%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

A Tabela 14 apresenta a relação entre o engajamento, como consolidado das suas três dimensões, e a potência de equipe, como um consolidado das suas duas dimensões. Esse achado aponta que o engajamento e a potência de equipe possuem relação forte, com beta = 0,580, o que significa que quando um construto aumenta o outro tende a aumentar e vice-versa.

A Tabela 15 exibe os resultados da análise de regressão linear múltipla sobre o relacionamento entre as dimensões do engajamento no trabalho e potência de equipe.

Tabela 15 – Teste de regressão linear múltipla para relação entre as dimensões do engajamento no trabalho e potência de equipe

Variáveis independentes	Variável dependente	Coef. (Beta)	T	p-valor	Força da relação (Field, 2009)
Vigor	Potência de equipe	0,470	7,277	,000	Moderada
Dedicação		0,226	3,718	,000	Fraca
Absorção		-0,048	-0,885	,377	Não significativa

n = 380

R-squared: 38,6%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

A Tabela 15 apresenta a relação entre as dimensões do engajamento e o construto potência de equipe. Observa-se que a potência de equipe apresenta relação moderada e positiva com a dimensão vigor (beta = 0,470) e relação fraca e positiva com a dimensão dedicação (beta = 0,226). Por outro lado, a dimensão absorção apresenta uma relação negativa e não

significativa com a potência de equipe, isso quer dizer que quando uma aumenta a outra tende a diminuir e vice-versa.

A Tabela 16 exibe os resultados da análise de regressão linear múltipla sobre o relacionamento entre as dimensões do engajamento no trabalho e desempenho produtivo.

Tabela 16 – Teste de regressão linear múltipla para relação entre as dimensões de engajamento e desempenho produtivo

Variáveis independentes	Variável dependente	Coef. (Beta)	T	p-valor	Força da relação (Field, 2009)
Vigor	Desempenho produtivo	0,344	5,339	0,000	Moderada
Dedicação		0,370	6,094	0,000	Moderada
Absorção		-0,065	-1,182	0,238	Não significativa

n = 381

R-squared: 38,3%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

Na Tabela 16 observa-se que a relação entre desempenho produtivo e as variáveis vigor e dedicação é moderada, enquanto a relação entre desempenho produtivo e a variável absorção apresenta $\beta < 0,0$, logo não possuem relação entre si.

A Tabela 17 exibe os resultados da análise de regressão linear múltipla sobre o relacionamento entre as dimensões do engajamento no trabalho e relacionamento social.

Tabela 17 – Teste de regressão linear múltipla para relação entre as dimensões de engajamento e relacionamento social

Variáveis independentes	Variável dependente	Coef. (Beta)	T	p-valor	Força da relação (Field, 2009)
Vigor	Relacionamento social	0,509	7,518	0,000	Forte
Dedicação		0,108	1,689	0,092	Fraca
Absorção		-0,033	-0,573	0,567	Não significativa

n = 381

R-squared: 32%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

Verifica-se, na Tabela 13, que o relacionamento social apresenta relação forte com a variável vigor e relação moderada com a variável dedicação. Ademais, apenas a variável absorção apresenta uma relação negativa com o relacionamento social, isso quer dizer que quando uma aumenta a outra tende a diminuir e vice-versa.

Conforme as informações evidenciadas nas Tabelas 16 e 17, verifica-se que a variável absorção apresenta relação não significativa ($\beta < 0,0$) com as duas dimensões da potência de equipe, desempenho produtivo e relacionamento social.

4.8 Síntese dos resultados obtidos e dos testes de hipóteses

No Quadro 4 apresenta-se uma síntese dos resultados dos objetivos (específicos e geral) e das hipóteses propostas na pesquisa.

Quadro 4 – Síntese dos resultados dos objetivos e das hipóteses do estudo

Objetivos	Resultados
1º objetivo específico – Mensurar o engajamento no trabalho	Nível de engajamento alto com média de 6,04 (Tabela 6).
2º objetivo específico – Mensurar a potência de equipe de trabalho	Nível de potência alto com média de 6,30 (Tabela 7).
3º objetivo específico – Analisar as relações entre as dimensões do engajamento no trabalho e as dimensões da potência de equipe de trabalho	As dimensões vigor e dedicação do engajamento apresentaram relação moderada com a dimensão desempenho produtivo da potência, enquanto a dimensão absorção do engajamento apresentou relação não significativa com a dimensão desempenho produtivo (Tabela 12). A dimensão vigor apresentou relação forte com a dimensão relacionamento social da potência; a dedicação apresentou relação fraca com relacionamento social e a dimensão absorção apresentou relação não significativa com relacionamento social (Tabela 13).
Objetivo geral – Investigar a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes em uma instituição do Sistema S.	Engajamento e a potência possuem relação forte com $\beta = 0,580$.
Hipóteses	Resultados
H1: Quanto maior for o engajamento dos empregados, maior será a potência de equipe.	Aceita. Foi verificada uma relação forte ($\beta = 0,580$) entre engajamento e potência (Tabela 10).
H2: Quanto maior for o vigor dos empregados, maior será a potência de equipe.	Aceita. Foi verificada uma relação moderada ($\beta = 0,470$) entre vigor e potência (Tabela 11).
H2a: Quanto maior for o vigor dos empregados, maior será o desempenho produtivo da equipe.	Aceita. Foi verificada uma relação moderada ($\beta = 0,344$) entre vigor e desempenho produtivo (Tabela 12).
H2b: Quanto maior for o vigor dos empregados, maior será o relacionamento social da equipe.	Aceita. Foi verificada uma relação moderada ($\beta = 0,344$) entre vigor e desempenho produtivo (Tabela 12).
H3: Quanto maior for a dedicação dos empregados, maior será a potência de equipe.	Aceita. Foi verificada uma relação fraca ($\beta = 0,226$) entre a dedicação e potência (Tabela 11).
H3a: Quanto maior for a dedicação dos empregados, maior será o desempenho produtivo da equipe.	Aceita. Foi verificada uma relação moderada ($\beta = 0,370$) entre dedicação e desempenho produtivo (Tabela 12).
H3b: Quanto maior for a dedicação dos empregados, maior será o relacionamento social da equipe.	Aceita. Foi verificada uma relação fraca ($\beta = 0,108$) entre dedicação e relacionamento social (Tabela 13).
H4: Quanto maior for a absorção dos empregados, maior será a potência de equipe.	Rejeitada. Foi verificada relação não significativa ($\beta = -0,048$) (Tabela 11).
H4a: Quanto maior for a absorção dos empregados, maior será o desempenho produtivo da equipe.	Rejeitada. Foi verificada relação não significativa ($\beta = -0,065$) (Tabela 12).
H4b: Quanto maior for a absorção dos empregados, maior será o relacionamento social da equipe.	Rejeitada. Foi verificada relação não significativa ($\beta = -0,033$) (Tabela 13).

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2023).

Com base no Quadro 4, observa-se que os objetivos do estudo foram alcançados, destacando-se, tanto o alto nível de engajamento, quanto de potência. Embora as relações entre

as dimensões dos dois construtos variam de forte, moderado, fraca e não significativa, o objetivo geral de investigar a relação entre engajamento e potência foi confirmada como uma relação forte ($\beta = 0,580$).

Em relação às hipóteses propostas, foram aceitas as hipóteses 1, 2 e 3, dentre as quais destaca-se a forte relação constatada para a primeira hipótese que evidencia a relação entre o engajamento no trabalho e a potência de equipe. Outra relação forte foi encontrada entre a dimensão vigor do engajamento e a potência de equipe.

Por sua vez, a hipótese 4 foi rejeitada, portanto a dimensão absorção com o construto potência de equipe, bem como suas duas dimensões desempenho produtivo e relacionamento social apresentaram relação não significativa com $\beta < 0,0$.

Por fim, destaca-se a forte relação identificada nesse estudo entre engajamento e potência de equipe, dois construtos cujas pesquisas apontam como relevantes para os resultados das empresas, passando a compor uma nova alternativa para futuras pesquisas, uma vez que dentre os estudos prévios levantados sobre os dois construtos não foram identificados estudos que investigassem a relação entre engajamento e potência de equipe na literatura nacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo investigar a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes em uma instituição do Sistema S. Para viabilizar o alcance do objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos: (i) mensurar o engajamento no trabalho, (ii) mensurar a potência de equipe de trabalho e (iii) analisar as relações entre as dimensões do engajamento no trabalho e as dimensões da potência de equipes de trabalho.

Com base no objetivo geral e nos específicos, foram estabelecidas quatro hipóteses de pesquisa: (H1) quanto maior for o engajamento dos empregados, maior será a potência de equipes; (H2) quanto maior for o vigor dos empregados, maior será a potência de equipe; (H2a) quanto maior for o vigor dos empregados, maior será o desempenho produtivo da equipe; (H2b) quanto maior for o vigor dos empregados, maior será o relacionamento social da equipe; (H3) quanto maior for a dedicação dos empregados, maior será a potência de equipe; (H3a) quanto maior for a dedicação dos empregados, maior será o desempenho produtivo da equipe; (H3b) quanto maior for a dedicação dos empregados, maior será o desempenho produtivo da equipe; (H4) quanto maior for a absorção dos empregados, maior será a potência de equipe; (H4a) quanto maior for a absorção dos empregados, maior será o desempenho produtivo da equipe e (H4b) quanto maior for a absorção dos empregados, maior será o relacionamento social da equipe.

O estudo foi construído com a proposta de responder ao seguinte questionamento: Qual a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes em uma instituição do Sistema S? Para obter respostas a esse problema, realizou-se o desenvolvimento da revisão de literatura sobre os construtos engajamento e potência de equipe e suas dimensões, bem como destacou-se alguns estudos empíricos prévios que investigaram os dois conceitos.

Para o alcance dos objetivos construídos, realizou-se um estudo descritivo de natureza quantitativa em uma empresa do Sistema S. Foram utilizadas escalas de engajamento e potência validadas e os resultados obtidos junto a 381 funcionários da instituição foram analisados através de estatística descritiva, de análise de correlação Pearson e regressão linear e múltipla.

Para o alcance de cada objetivo específico, foram realizados tratamentos específicos de análise de dados. Para o primeiro e o segundo objetivos específicos, a utilização de estatística

descritiva mostrou-se mais adequada. Quanto ao terceiro objetivo específico, utilizou-se as técnicas de correlação e regressão linear simples e múltipla.

Em relação ao primeiro objetivo específico, dentre os principais resultados, observou-se que o engajamento no trabalho apresenta alto nível de qualidade (6,04). Destaca-se que a dimensão “dedicação” referente a conexão do trabalhador com sua atividade laboral, em que ele atribui significado e propósito para o que realiza no seu trabalho, apresentou a maior média dentre as demais dimensões (6,39) seguida na dimensão vigor e absorção, com média de 6,02 e 5,70, respectivamente.

Quanto ao segundo objetivo específico, verificou-se que a potência de equipe possui média de 6,30. Suas duas dimensões apresentaram médias 6,46 e 6,13 para o desempenho produtivo e relacionamento social, respectivamente.

Quanto ao terceiro objetivo, constatou-se que a dimensão vigor do engajamento apresentou relação moderada com a dimensão desempenho produtivo e forte com a dimensão social, ambas dimensões da potência. A dimensão dedicação apresentou relação moderada com a dimensão desempenho produtivo e fraca com a dimensão social. Por fim, a dimensão absorção do engajamento apresentou relação não significativa para as duas dimensões de potência, desempenho produtivo e relacionamento social.

Em relação as hipóteses propostas, foram aceitas as hipóteses 1, 2 e 3, dentre as quais destaca-se a forte relação constatada para a primeira hipótese que evidencia a relação entre o engajamento no trabalho e a potência de equipe. Outra relação forte foi encontrada entre a dimensão vigor do engajamento com a potência de equipe.

Por sua vez, a hipótese 4 foi rejeitada, portanto a dimensão absorção com o construto potência de equipe, bem como suas duas dimensões desempenho produtivo e relacionamento social, apresentaram relação não significativa com $\beta < 0,0$.

Diante do exposto, o objetivo geral do estudo foi alcançado de forma exitosa, pois as análises de investigação confirmaram uma forte relação entre o engajamento no trabalho e potência de equipe.

Salienta-se, com base nos achados da pesquisa, a contribuição do estudo para a literatura nacional, em face de seu caráter inovador, considerando não ter sido identificado estudos anteriores que analisaram a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipe, evidenciando uma nova relação entre dois construtos que influenciam do desempenho individual e das organizações.

Além disso, em termos práticos, a empresa pesquisada poderá utilizar os resultados do presente estudo como suporte no processo de elaboração de medidas que fortaleçam ainda

mais o engajamento e a potência, em especial, nas dimensões que apresentaram menores médias para otimizar os resultados de suas equipes e, conseqüentemente, a qualidade dos serviços prestados.

Como limitações deste estudo, é possível citar a importância de ampliar a pesquisa na identificação dos preditores dos construtos, que possibilitaram maior clareza às organizações para implementar ações voltadas para incentivo ao crescimento do engajamento e potência de equipe, uma vez que esse estudo não aprofundou esse aspecto, se restringindo a medir os respectivos construtos e investigar suas relações.

Por fim, acredita-se que este estudo veio somar à pesquisa, à gestão de pessoas e equipes de trabalho nas organizações, porém, pesquisas futuras podem ser replicadas em empresas de segmentos distintos para analisar se a natureza das empresas afeta na relação entre os construtos, de modo a verificar parâmetros de comportamentos a partir do perfil das empresas.

REFERÊNCIAS

- ALBERTON, G. D. *et al.* Competências emocionais, processos grupais e potência de equipe: estudo com empresas juniores. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 5, n. 2, p. 151-177, 2021.
- ALVES, I. M. P. *et al.* Engajamento no trabalho na administração pública: uma pesquisa no poder judiciário no estado do Pará, Brasil. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, v. 11, n. 1, p. 95-112, 2020.
- ANDRADE, D. C. T.; VASCONCELOS, V. N. S. A. Organizational values, personal values and job satisfaction and the influence of these constructs in the workplace engagement: an analysis framework proposal for the public service. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 7, n. 1, p. 15-31, 2020.
- ARAÚJO, I.; ESTEVES, R. Engajamento em docentes do ensino superior: uma abordagem exploratória. **Enfermeria Universitária**, v. 13, n. 2, p. 73-79, 2016.
- BAILEY, C. *et al.* The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: a narrative synthesis. **International Journal of Management Reviews**, v. 19, p. 31-53, 2017.
- BANDURA, A. Self-efficacy. In: **Encyclopedia of human behavior**. RAMACHAUDRAN, V. S. (Ed.). New York: Academic Press: 1994. v. 4, pp. 71-81.
- BAKKER, A. B.; SCHAUFELLI, W. B. Work engagement. In: FLOOD, P. C.; FREENEY, Y. (Eds.) **Encyclopedia of management**. Willey: West Sussex, 2014.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SANZ-VERGEL, A. I. Burnout and work engagement: the JD–R approach. **Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.**, v. 1, p. 389-411, 2014.
- BAKER, D. The development of collective efficacy in small task groups. **Small Group Research**, v. 32, n. 4, p. 451-474, 2001.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, 22(3), 273–285, 2017.
- BARKHUIZEN; N.; ROTHMANN, S. Work engagement of academic staff in South African higher education institutions. **Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists**, v. 15, n. 1, p. 38-46, 2006.
- BORBA, A. C. P. **Potência em equipes**: desenvolvimento de uma medida. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007.
- BREEVAART, K. *et al.* The measurement of state work engagement: a multilevel factor analytic study. **European Journal of Psychological Assessment**, v. 28, n. 4, p. 305-312, 2012.
- BRUIN, G. P. *et al.* Dimensionality of the UWES-17: an item response modelling analysis. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 39, n. 2, p. 1-8, 2013.

CAVALCANTE, M. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; KUNIYOSHI, M. S. Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. **Revista Pensamento & Realidade**, v. 29, n. 4, p. 42-64, 2014.

CERIBELI, H. B.; ROCHA, G. B. S. Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, exaustão emocional e engajamento dos trabalhadores. **Revista Ciências Administrativa**, v. 25, n. 1, p. 1-14, 2019.

CHRISTIAN, M. S.; GARZA, A. S.; SLAUGHTER, J. E. Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. **Personnel Psychology**, v. 64, n. 1, p. 89-136, 2011.

COSTA, S. D. M. Engajamento no trabalho: estudo bibliométrico da produção científica nacional nas plataformas CAPES e SPELL (2010-2019). **Revista Gestão & Conexões**, v. 10, n. 2, 2021.

COSTA, S. D. M.; PAIVA, K. C. M.; RODRIGUES, A. L. Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 4, 2022.

DA SILVA, M. A. D. *et al.* Engajamento no trabalho no setor supermercadista. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 3, p. 401-416, 2020.

DE JONG, A.; DE RUVTER, K.; WETZELS, M. Antecedents and consequences of group potency: a study of self-managing service teams. **Management Science**, v. 51, n. 11, p. 1610-1625, 2005.

EMMERIK, H. *et al.* Social capital, team efficacy and team potency. **Career Development International**, v. 16, n. 1, p. 82-99, 2011.

GIBSON, C. B.; RANDEL, A. E.; EARLEY, P. C. Understanding group efficacy: an empirical test of multiple assessment methods. **Group & Organization Management**, v. 25, n. 1, p. 67-97, 2000.

GIL, F. *et al.* Change-oriented leadership, satisfaction and performance in work groups: effects of team climate and group potency. **Journal of Managerial Psychology**, v. 20, p. 312-328, 2005.

GOUVEIA, M. N. *et al.* Aplicação da escala de potência de equipes de trabalho na pró-reitoria de planejamento e infraestrutura em uma Universidade Federal do Rio Grande do Sul. In: Simpósio em Gestão Pública. **Anais...** Universidade Federal de Santa Maria, 2017.

GULLY, S. M. *et al.* A meta-analysis of team-efficacy, potency, and performance: interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 5, p. 819-832, 2002.

GUZZO, R. A. *et al.* Potency in groups: articulating a construct. **British Journal of Psychology**, v. 32, p. 87-106, 1993.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HALLBERG, U. E.; SCHAUFELI, W. B. "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127, 2006.

HACKMAN, J. (1987) The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.) Handbook of organizational behavior (pp. 315-170). New York: Prentice Hall

HAKANEN, J. J.; BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Burnout and work engagement among teachers. **Journal of School Psychology**, v. 43, n. 6, p. 495-513, 2006.

HANSEN, R. *et al.* Inteligência emocional e engajamento no ambiente de trabalho: estudo empírico a partir de gestores e equipes. **Revista Gestão Organizacional**, v. 11, n. 1, p. 3-24, 2018.

JUNG, D. I.; SOSIK, J. J. Group potency and collective efficacy: examining their predictive validity, level of analysis, and effects of performance feedback on future group performance. **Group & Organization Management**, v. 28, n. 3, p. 366-391, 2003.

KENNEDY, F. A. *et al.* Effects of organizational support on potency in work teams: the mediating role of team processes. **Small Group Research**, v. 40, n. 1, p. 72-93, 2009.

KOBAU, R. *et al.* Perspectives and strategies from positive psychology. **AJPH American Public Health Association**, n. 101, v. 8, p. E1-E9, 2011.

LEITER, M. P.; BAKKER, A. B. Work engagement: introduction. In: BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. **Work engagement: a handbook of essential theory and research**. New York: Psychology Press, 2010. p. 1-19.

LEMOS FILHO, A. B. P. *et al.* Líderes autênticos e times mais potentes: uma aplicação na indústria de alta tecnologia. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 9, n. 3, p. 76-91, 2014.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Emerging positive organizational behavior. **Journal of Management**, v. 33, n. 3, p. 321-349, 2007.

LESTER, S. W.; MEGLINO, B. M.; KORSGAARD, M. A. The antecedents and consequences of group potency: a longitudinal investigation of newly formed work groups. **Academy of Management Journal**, v. 45, n. 2, p. 352-368, 2002.

LOURENÇO, P. R.; GOMES, A. D. Da pluralidade à bidimensionalidade da eficácia dos grupos/equipes de trabalho. *Psychologica*, v. 33, p. 7-32, 2003.

MAGNAN, E. S. *et al.* Normatização da versão brasileira da Escala Utrecht de engajamento no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 2, p. 133-140, 2016.

- MASLACH, C.; LEITER, M. **The truth about Burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it.** São Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1997.
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. Early predictors of job burnout and engagement. **The Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 3, p. 498-512, 2008.
- MORAES, R. M.; TEIXEIRA, A. J. C. Gestores, engajamento e comportamentos políticos: uma relação não linear. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 24, n. 3, p. 218-231, 2020.
- OBREGON, S. L. *et al.* Engajamento no trabalho e síndrome de burnout: uma análise estrutural com abordagem quantílica. **Revista Alcance**, v. 28, n. 1, p. 67-81, 2021.
- OLIVEIRA, B. B.; ESTIVALETE, V. F. B.; RAMADAM, A. O. Engajamento no trabalho: um estudo em uma concessionária de energia elétrica. **Caderno de Administração**, v. 29, n. 2, p. 82-97, 2020.
- OLIVEIRA, M. S. G.; REZENDE, M. M. As relações entre equipes, suporte social e bem-estar subjetivo. **Mudanças: Psicologia da Saúde**, v. 26, n. 1, p. 35-44, 2018.
- ONÇA, S. S.; BIDO, D. S.; GODOY, A. S. Impacto da potência das equipes de trabalho e dos conflitos intragrupais na aprendizagem grupal. *In: Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, 38, 2014. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2014.
- PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Paideia**, v. 17, n. 36, p. 9-20, 2007.
- PEARCE, C. L.; GALLAGHER, C. A.; ENSLEY, M. D. Confidence at the group level of analysis: a longitudinal investigation of the relationship between potency and team effectiveness. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 75, p. 115-119, 2002.
- PEREIRA, A. S.; LOPES, D. D. Comprometimento e entrincheiramento organizacional e suas relações com o engajamento no trabalho: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. **Desenvolvimento em Questão**, n. 48, p. 139-158, 2019.
- PIRES, V. M.; COSTA, L. V.; SIQUEIRA, M. M. M O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, v. 6, n. 2, p. 1-13, 2015.
- POCINHO, M.; PERESTRELO, C. X. Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. **Educação e Pesquisa**, v. 37, n. 3, p. 513-528, 2011.
- PORTO-MARTINS, P. C.; MACHADO, P. G. B.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Engajamento no trabalho: uma discussão teórica. **Fractalerramentas para diagnóstico organizacional.** Porto Alegre: Artmed, 2015.

- PREUSS, M.; SANTINI, F.; MARCONATTO, D. Gerenciamento de reclamações: o impacto da satisfação pós-reclamação no comportamento organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 2, p. 1-33, 2022.
- PUENTE-PALÁCIOS, K.; SILVA, R. D.; BORBA, A. C. P. Potência em equipes de trabalho. *In*: PUENTE-PALÁCIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Org.). **Ferramentas para diagnóstico organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2015.
- REGO, A.; VITORIA, A.; MAGALHÃES, A.; RIBEIRO, N.; CUNHA, M. P. Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams? **The Leadership Quarterly**, v. 24, n. 1, p. 61-79, 2013.
- REIS, M.; GOMES, A. O. Engajamento no trabalho: conceitos, teorias e agenda de pesquisa para o setor público. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 13, n. 3, p. 1-33, 2021.
- RICH, B. L.; LEPINE, J. A.; CRAWFORD, E. R. Job engagement: antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 617-635, jun. 2010.
- SAKURAYA, A. *et al.* Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: a cross-sectional study. **BioPsychoSocial Medicine**, p. 1-7, 2017.
- SALANOVA, M.; AGUT, S.; PEIRO, J. M. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, n. 6, p. 1217-1227, 2005.
- SALANOVA, M. *et al.* Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: an experimental study. **Small Groups Research**, v. 34, p. 43-73, 2003.
- SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. **El engagement en el trabajo**. Madrid: Alianza, 2009.
- SCHAUFELI, W. B. Work engagement: what do we know and where do we go? **Romanian Journal of Applied Psychology**, v. 14, n. 1, p. 3-10, 2012.
- SCHAUFELI, W. B. *et al.* The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, p. 71- 92, 2002.
- SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, 2003.
- SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. **UWES - Utrecht Work Engagement Scale**. Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, 2003. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2022.
- SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; MASLACH, C. Burnout: 35 years of research and practice. **Career Development International**, v. 14, n. 3, p. 204-220, 2009.

SCHAUFELI, W.; SALANOVA, M. Work engagement: on how to better catch a slippery concept. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 20, n. 1, p. 39-46, 2011.

SCHAUFELI, W.; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A. C. **Engajamento no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SESC CEARÁ. **Relatório Anual de Gestão 2021**. 2022. Disponível em: <http://transparencia.ce.sesc.com.br/uploads/documento/7/208/20220714091336-2021-relatorio-de-gestao.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

SESC NACIONAL. Site institucional. Disponível em: <https://www.sesc.com.br/institucional/o-sesc/nossa-historia>. Acesso em: 21 fev. 2023.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M. E. P. O que é bem-estar? *In*: SELIGMAN, M. E. P. **Florescer**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SENRA, K. B.; NEGREIROS, L. F.; VIEIRA, V. A. Quando a potência do time necessita da autoeficácia e da venda adaptativa. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 18, n. 1, p. 102-117, 2019.

SHEA, G. P.; GUZZO, R. A. Group effectiveness: What really matters? **Sloan Management Review**, v. 28, p. 25–31, 1993.

SHUCK, B. Integrative literature review: four emerging perspectives of employee engagement: an integrative literature review. **Human Resource Development Review**, v. 10, n. 3, p. 304-328, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* Engajamento no Trabalho. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 147-149.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. [org.]; TAMAYO, A. *et al.* **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, p. 265-274, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M., ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. Bem-estar no trabalho. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 39-51.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Psicologia positiva**: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artmed, 2009.

STORM, K.; ROTHMANN, S. A psychometric analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 29, n. 4, p. 62-70, 2013.

TABACHNICK, B.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 3. ed. New York: Harper Collins, 2001.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas de trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

VAZQUEZ, A. C. S. *et al.* Adaptação e avaliação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale. **Psico-UFC**, v. 20, n. 2, p. 207-217, 2015.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO

Título do Estudo: Relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes: um estudo em uma instituição do sistema S

Pesquisadora responsável: Sabrina Maria Parente Veras

Orientador: Prof. Bruno Correia Lima, Dr.

Coorientadora: Profa. Alessandra Carvalho de Vasconcelos, Dra.

Prezado (a) participante,

Este questionário faz parte de uma pesquisa no qual você está sendo convidado a participar voluntariamente. Antes de concordar em contribuir com esta pesquisa e responder aos instrumentos de coleta de dados, é importante que você leia cuidadosamente este documento e compreenda as informações nele contidas. A pesquisadora deverá responder todas as suas dúvidas antes de você decidir sua participação. Você tem o direito de recusar a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase do estudo, sem nenhuma penalidade.

Objetivo do estudo: Investigar a relação entre engajamento no trabalho e potência de equipes de trabalho. E, de forma específica, mensurar o engajamento no trabalho; mensurar a potência de equipes de trabalho; analisar as relações entre as dimensões do engajamento no trabalho e as dimensões da potência de equipes de trabalho.

Benefícios: Propicia a verificação sobre o engajamento e potência de trabalho em equipe no contexto do Serviço Social do Comércio (Sesc) Ceará que tem como missão transformar vidas através do desenvolvimento de milhares de ações nas áreas de educação, saúde, cultura, lazer e assistência em todos os 184 municípios do Ceará.

Riscos: Este estudo não preside a existência de riscos. No entanto, poderá ocasionalmente riscos de ordem física e/ou psicológica aos participantes em decorrência do processo de coleta de dados, como cansaço e ansiedade.

Sigilo: Os resultados do estudo serão utilizados estritamente no meio acadêmico, não havendo a divulgação dos participantes.

Garantia de acesso: A qualquer etapa do estudo, você terá acesso à profissional responsável pelo estudo para esclarecimento de eventuais dúvidas, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

Caso concorde em participar do questionário, por favor, preencha os seguintes campos:

() Concordo em participar do estudo.

Cidade de _____, ____ / ____ /2022

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO

Você está convidado a participar de um estudo acadêmico respondendo a um questionário. Este estudo é realizado por mestrando (a) da Universidade Federal do Ceará alocado no Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria (PPAC)-Mestrado Profissional e tem como objetivo contribuir para o avanço da ciência no campo da gestão e organizações. Desde já agradecemos sua participação voluntária e anônima e que a qualquer momento você pode se sentir à vontade para interromper o processo de resposta do questionário.

Parte 1 – Perfil Sociodemográfico

Por favor, responda essas questões referente ao perfil sociodemográfico.

Idade

Até 20 anos		31 a 35 anos	
21 a 25 anos		36 a 40 anos	
26 a 30 anos		Acima de 40 anos	

Gênero

Feminino	
Masculino	
Prefiro não responder	

Nível de escolaridade

Ensino fundamental completo ou incompleto	
Ensino médio completo ou incompleto	
Ensino superior (Graduação) completo ou incompleto	
Ensino superior (Pós-Graduação) completo ou incompleto	

Você trabalha em qual unidade do Sesc?

Sesc Crato	
Sesc Fortaleza	
Sesc Iguatu	
Sesc Juazeiro	
Sesc Sobral	

Você faz parte de qual equipe na unidade que trabalho?

Equipe administrativa	
Equipe da assistência	
Equipe da cultura	
Equipe do lazer	
Equipe da saúde	

Parte 2 – Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES):

Por favor, leia atentamente a lista de valores descritos a seguir considerando seu conteúdo. Utilizando a escala a seguinte: 0=Nunca, 1=Quase nunca, 2=Às vezes, 3=Regularmente, 4=Freqüentemente, 5=Quase sempre, 6=Sempre. Indique com um X o número correspondente o grau de importância de cada item.

Itens da escala	1	2	3	4	5	6	7
1) No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia.							
2) Eu considero meu trabalho cheio de significado e propósito.							
3) O tempo voa enquanto estou trabalhando.							
4) No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor.							
5) Sou entusiasmado com meu trabalho.							
6) Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor.							
7) Meu trabalho me inspira.							
8) Tenho vontade de ir para o trabalho quando levanto de manhã.							
9) Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.							
10) Tenho orgulho do trabalho que realizo.							
11) Eu fico absorvido com meu trabalho.							
12) Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos.							
13) Para mim, meu trabalho é desafiador.							
14) Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando.							
15) Eu consigo me adaptar mentalmente a situações difíceis no meu trabalho.							
16) É difícil desligar-me do meu trabalho.							
17) Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo.							

Parte 3 – Escala de Potência de Equipe de Trabalho:

Por favor, leia atentamente a lista de valores descritos a seguir considerando seu conteúdo. Utilizando a escala a seguinte: 1. Discordo totalmente 2. Discordo parcialmente 3. Nem concordo e nem discordo 4. Concordo parcialmente 5. Concordo totalmente. Indique com um X o número correspondente ao seu nível de concordância com a frase em questão.

Os membros da minha equipe acreditam que...	1	2	3	4	5	6	7
1) ... possuem competência para realizar suas tarefas.							
2) ... há um bom relacionamento social entre si.							
3) ... são capazes de desempenhar suas tarefas de modo efetivo.							
4) ... existe cooperação entre eles.							
5) ... conseguem executar com sucesso todas as suas tarefas.							
6) ... podem contar com a ajuda uns dos outros quando necessário.							

7) ... são capazes de alcançar suas metas de trabalho.								
8) ... existe integração entre eles.								
9) ... possuem potencial técnico para obter bons resultados.								
10) ... conseguem superar suas metas de trabalho.								
11) ... existe confiança nas relações sociais estabelecidas entre eles no trabalho.								
12) ... são capazes de superar resultados obtidos anteriormente.								
13) ... o trabalho da equipe será reconhecido por seus clientes.								
14) ... seu desempenho merece ser valorizado pela organização.								
15) ... existe harmonia nas relações sociais estabelecidas entre eles.								
16) ... são capazes de superar os desafios técnicos existentes em seu trabalho.								
17) ... existe amizade entre eles.								
18) ... Podem confiar em suas capacidades para realizar o trabalho.								
19) ... são capazes de resolver qualquer problema de trabalho com o qual se deparem.								
20) ... serão conhecidos como uma unidade competente dentro desta organização.								
21) ... são capazes de realizar muitas tarefas quando trabalham intensamente.								
22) ... podem ser muito produtivos.								
23) ... Não existem tarefas que sejam difíceis demais para eles no trabalho.								
24) ... São competentes para realizar trabalhos de alta qualidade.								