

LIDERANÇA EMPODERADORA: ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO BRASILEIRA

ANA CRISTINA DE OLIVEIRA LOTT
CENTRO UNIVERSITÁRIO CARIOCA (UNICARIOCA)

TANIA FERRARO
UNIVERSIDADE PORTUCALENSE INFANTE D. HENRIQUE

Agradecimento à órgão de fomento:
O estudo não contou com fomento.

LIDERANÇA EMPODERADORA: ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO BRASILEIRA

Introdução

O empoderamento é um conceito multidisciplinar, relacional e motivacional. Tem relação com o modo de realizar a gestão em uma organização e com a forma de interação entre líderes e liderados. Para trazer bons resultados é necessário que os liderados possam vivenciar o empoderamento e corresponder às expectativas. Um aspecto a ser ressaltado é a percepção dos liderados sobre a liderança empoderadora. Entendemos ser importante contar com uma medida que auxilie as organizações na avaliação da liderança empoderadora. É a validação desta medida para amostras brasileiras que passaremos a apresentar.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O presente estudo tem o objetivo de apresentar a adaptação e validação de um instrumento psicométrico para medição da liderança empoderadora para amostras brasileiras. Foi aplicado o Questionário de Liderança Empoderadora (QLE), em sua versão brasileira (versão original de Arnold, Arad, Rhoades, & Drasgow, 2000) em uma amostra de trabalhadores brasileiros (N = 881). A validade convergente foi testada com a aplicação do Questionário de Liderança Ética no Trabalho (QLET; Kalshoven, Den Hartog, & De Hoogh, 2011).

Fundamentação Teórica

A liderança pode ser definida como um processo de influência interpessoal exercida por um ou mais indivíduos sobre um outro conjunto de indivíduos, com vista à realização de um ou mais objetivos aceitos por todos (Yukl, 2013). Também pode ser vista como um exercício de poder. Dentro da perspectiva sócio-estrutural do empoderamento, Arnold et al. (2000) desenvolveram e validaram o QLE. Originalmente em inglês, o QLE apresenta validações para outras populações: China, Itália, Peru, e Portugal, por exemplo.

Metodologia

Com N = 827, os questionários foram respondidos em uma plataforma online e a coleta respeitou os procedimentos éticos adequados para este tipo de pesquisa. Foi realizado o procedimento de adaptação dos itens e utilizados dois instrumentos psicométricos: o QLE (α entre .71 e .97), e o QLET (α entre .84 e .95). Quanto a estratégia de análise de dados, primeiramente, foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) usando o modelo de equações estruturais. Por fim, para testar a validade convergente, avaliamos as correlações de ordem zero entre a Liderança empoderadora e a Liderança ética.

Análise dos Resultados

Foi realizada uma AFC com o software AMOS25. Considerando o modelo com 5 fatores (como no estudo original e na validação em Portugal), os itens se correlacionaram positiva e significativamente com o respectivo fator. O modelo final pode ser avaliado como apresentando um excelente ajuste com os dados. Todas as correlações bivariadas foram estatisticamente significativas e positivas, com valores entre moderados e fortes, entre (a) cada par de dimensões da Liderança empoderadora, (b) cada par de dimensões da Liderança Ética, (c) entre as dimensões da Liderança empoderadora e da Liderança ética.

Conclusão

O presente estudo teve o objetivo de apresentar a adaptação e validação do QLE para amostras brasileiras. Os resultados mostraram que a estrutura fatorial se manteve como na versão portuguesa e inglesa (original). As análises realizadas mostraram que a medida possui boas qualidades psicométricas, bons índices de confiabilidade e bons resultados de validade convergente, com o QLET, o QLE pode ser utilizada para identificar a presença da liderança empoderadora (fase diagnóstica) e contribuir para proposição de intervenções que levem a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

Referências Bibliográficas

Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership

questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 249-269. Kalshoven, K., Den Hartog, N. & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): development and validation of a multi-dimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.007> Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. England: Pearson