

Construção e investigação de evidências de validade de uma escala de habilidades de trabalho em equipes virtuais

ELIANE ALMEIDA DO CARMO
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

GARDÊNIA DA SILVA ABBAD
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

JULIANA LEGENTIL
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

DIOGO RIBEIRO DA FONSECA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

Construção e investigação de evidências de validade de uma escala de habilidades de trabalho em equipes virtuais

Introdução

Houve um crescimento significativo do trabalho virtual nos últimos anos, graças a fatores como: o desenvolvimento das tecnologias, conectividade, e, mais recentemente, a pandemia de Covid-19, que forçou o isolamento social e o teletrabalho. Esse contexto demandou que muitas pessoas trabalhassem em equipes virtuais sem nenhuma experiência anterior. Foram exigidas novas habilidades como comunicação efetiva intraequipe, relações de confiança, gestão da diversidade e de conflitos e colaboração e compartilhamento (Schulze & Krumm, 2017; Topaloglu & Anac, 2021).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Há poucos estudos sobre como as habilidades de trabalho em equipes virtuais são aprendidas, treinadas ou medidas. Os instrumentos utilizados são voltados para equipes tradicionais presenciais ou para habilidades específicas e/ou individuais. O objetivo deste trabalho é apresentar as etapas de construção e investigação de evidências de validade de uma escala de habilidades de trabalho em equipes virtuais, construída a partir de referenciais teóricos da área (Schulze & Krumm, 2017; Topaloglu & Anac, 2021) e de conteúdos de um programa de treinamento oferecido por uma instituição financeira.

Fundamentação Teórica

A habilidade de trabalhar em equipe virtual é a capacidade de trabalhar de forma integrada, compartilhando metas, objetivos e informações predominantemente por meio de TICs (Maduka et al., 2018). Nessas equipes, as habilidades de integração como comunicação e compartilhamento são as mais proeminentes. Os estudos apresentam resultados positivos no que se refere à relevância da comunicação e o compartilhamento de tarefas para a efetividade das equipes (criatividade, bem-estar, desempenho percebido, resolução de conflitos e eficácia).

Metodologia

Foi utilizado o método misto: quali na etapa de construção e de busca por evidências de validade semântica dos itens, e quanti, na investigação das evidências de validade de conteúdo e da estrutura interna do instrumento e nas relações com medidas externas. A implementação foi sequencial, em três etapas distintas e interdependentes. Os dados foram coletados em fonte secundária, por meio de materiais instrucionais e da literatura da área e as etapas de validação utilizaram a opinião de juízes experts e stakeholders em grupos focais e aplicação dos questionários em uma amostra de respondentes.

Análise dos Resultados

O método CVC, demonstrou bons indícios de validade de conteúdo da escala, com mais de 80% de concordância entre juízes em todos os aspectos avaliados. Foram encontrados bons índices de validade da estrutura interna da escala. A variância total explicada indicou que 59,24% da variabilidade das respostas ao instrumento se referem ao fator subjacente. Os itens tiveram boa amplitude de cargas fatoriais e comunalidades e bons índices de fidedignidade e de ajustes. As habilidades mais abordadas nos treinamentos foram a comunicação, colaboração e compartilhamento, confirmando os achados na literatura

Conclusão

A escala é unidimensional com 19 itens. A construção e a investigação de evidências de validade

semântica e de conteúdo, com diversas etapas e diferentes atores, foram relevantes para obter bons índices de validade, fidedignidade e de ajuste. A variância total explicada indica que o construto está bem representado. A construção dos itens baseada na literatura, bem como um programa de treinamento, e a aplicação em amostras de egressos e não egressos indica que a escala é adequada tanto para mensurar o impacto dos treinamentos, como as habilidades de teletrabalhadores de equipes virtuais.

Referências Bibliográficas

Maduka, N. S., Edwards, H., Greenwood, D., Osborne, A., & Babatunde, S. O. (2018). Analysis of competencies for effective virtual team leadership in building successful organisations. *Benchmarking*, 25(2), 696-712. Schulze, J., & Krumm, S. (2017). The “virtual team player”: A review and initial model of knowledge, skills, abilities, and other characteristics for virtual collaboration. *Organizational Psychology Review*, (October 2016). Topaloglu, M., & Anac, A. S. (2021). Exploring Major Factors Affecting Virtual Team Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 107-11