

Construção e Investigação de Evidências de Validade de Uma Escala de Habilidades de Líderes de 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 Líderes de Equipes Virtuais

Introdução

Nos últimos anos houve um crescimento do trabalho realizado a distância e muitos colaboradores passaram a trabalhar em equipes virtuais, mesmo sem experiência anterior. Nesse contexto, passou-se a exigir de líderes de equipes virtuais habilidades específicas para lidar com desafios relacionados à gestão de desempenho; comunicação efetiva; reduzido contato interpessoal; identificação cultural e alinhamento a objetivos institucionais. As habilidades da liderança mantém a equipe integrada, compartilhando metas, objetivos e informações com uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Poucos estudos demonstram como habilidades de liderança de equipes virtuais são aprendidas e medidas. Os instrumentos utilizados têm sido os mesmos aplicados para liderança de equipes presenciais, com adaptações. A criação de instrumentos para identificar e medir habilidades específicas para liderança de equipes virtuais pode avançar os estudos nesse campo e ajudar profissionais a projetarem treinamentos para maior eficácia de equipes virtuais. Diante dessa lacuna, o objetivo deste estudo é construir e validar empiricamente uma escala de Habilidades de Gestores de Equipes Virtuais (HGEV).

Fundamentação Teórica

Diversos trabalhos na literatura delinearão habilidades críticas para líderes de equipes virtuais como: escolha e o uso adequado de TICs para compartilhamento de informações e tarefas; construir coesão e confiança na equipe; solução de conflitos; esclarecer dúvidas e fornecer direções claras, dentre outras. A liderança de equipes virtuais é considerada mais complexa que a de equipes presenciais, pois requer habilidades adicionais específicas, decorrentes da distância física e do uso intensivo de tecnologias, tornando fundamental conhecer e medir essas habilidades com instrumentos adequados.

Metodologia

A escala foi desenvolvida a partir da literatura e de conteúdos de um programa de treinamento oferecido para líderes de equipes virtuais em uma instituição financeira, na qual se realizou a pesquisa. A construção dos itens e a investigação de evidências de validade semântica e de conteúdo contou com a contribuição de diferentes atores e pesquisadores. Para validação empírica aplicou-se o instrumento com 25 itens a uma amostra de gestores treinados (n=262) e não treinados (n=244) e realizou-se a Análise Fatorial Exploratória e Semi-confirmatória dos resultados com o software Factor.

Análise dos Resultados

A análise evidenciou que a escala possui estrutura empírica unidimensional com 25 itens e validade e consistência internas. Os itens apresentaram cargas fatoriais de 0,608 a 0,915. As comunalidades foram maiores que 0,50, entre 0,756 e 0,986, e a variância total explicada foi de 70,61%. O RMSEA foi de 0,042, IC 90% (0,033-0,042); o Non-Normed Fit Index (NNFI)/ Tucker-Lewis Index (TLI) 0,998. Os índices de fidedignidade e ajuste tiveram valores aceitáveis, além de evidências de validade externa, indicando que o instrumento mede o construto proposto.

Conclusão

Os desafios vivenciados por líderes de equipes virtuais evidenciam a necessidade de desenvolvimento de habilidades que podem ser distintas daquelas requeridas no ambiente presencial organizacional, ou consideradas mais críticas em contextos virtuais, dada a necessidade de maior alinhamento entre o líder e a equipe, além de constante coordenação de atividades interdependentes tanto intra quanto entre equipes. Ao apresentar um instrumento robusto que possibilita o diagnóstico dessas habilidades, as contribuições transcendem o meio acadêmico, podendo gerar efeitos positivos nas organizações.

Referências Bibliográficas

Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*. Kilcullen, M., Feitosa, J., & Salas, E. (2022). Insights From the Virtual Team Science: Rapid Deployment During COVID-19. *Human Factors*, 64(8), 1429-1440. 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.