

Tradução e Validação da Escala de Autoliderança para o Contexto Brasileiro

José Jorge Lima Dias Júnior¹, Anielson Barbosa da Silva

Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Paraíba, Brasil

Palavras-chave:

liderança,
escala,
validação.

Resumo

A autoliderança é um processo de autoinfluência que demanda níveis elevados de autodirecionamento e automotivação, obtidos por meio de estratégias cognitivas e comportamentais, que contribuem para o desempenho pessoal. Este artigo apresenta a adaptação e as evidências de validade do *Revised Self-Leadership Questionnaire* (RSLQ), que contém 35 itens e nove dimensões, para o contexto brasileiro. A amostra foi composta por 580 alunos de cursos de Administração de diversas instituições de ensino superior do Brasil. A escala apresentou validade e confiabilidade aceitável a partir da Análise Fatorial Confirmatória. A partir da versão traduzida, é possível fomentar novos estudos acerca da autoliderança, o que permitirá o avanço dessa teoria no contexto brasileiro.

Translation and Validation of the Self-Leadership Scale for the Brazilian Context

Keywords:

leadership,
scale,
validation.

Abstract

Self-leadership is a process of self-influence that promotes self-direction and self-motivation levels through cognitive and behavioral strategies that contribute to personal performance. This paper presents the adapted and validated version of the Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ), composed of 35 items and nine dimensions, for the Brazilian context. The sample consisted of 580 students of management courses at several higher education institutions in Brazil. The scale had acceptable validity and reliability from Confirmatory Factor Analysis. From this version, it is possible to foster new studies about self-leadership in the Brazilian context, allowing the advancement of this theory in the country.

Traducción y Validación de una Escala de Autoliderazgo para el Contexto Brasileño

Palabras-clave:

liderazgo,
escala,
validación.

Resumen

Autoliderazgo es un proceso de autoinfluencia que demanda altos niveles de autodirección y automotivación, a través de estrategias cognitivas y comportamentales que contribuyen al desempeño personal. Este artículo presenta la adaptación y evidencias de validez del *Revised Self-Leadership Questionnaire* (RSLQ), compuesto por 35 ítems y nueve dimensiones, para el contexto brasileño. La muestra fue compuesta por 580 alumnos de cursos de Administración de diversas instituciones de enseñanza superior de Brasil. La escala mostró validez y confiabilidad aceptables a partir del Análisis Factorial Confirmatorio. A partir de esta versión traducida es posible fomentar nuevos estudios acerca del autoliderazgo en el contexto brasileño, permitiendo el avance de esa teoría en el país.

¹ Endereço para correspondência:

Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, Paraíba (PB), Brasil, CEP 58051-900. E-mail: jorge.dcx.ufpb.br

Como citar este artigo:

Dias Júnior, J. J. L., & Silva, A. B. (2020). Tradução e Validação da Escala de Autoliderança para o Contexto Brasileiro. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(1), 931-940. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17415>

O movimento da pós-modernidade contribuiu para o surgimento de formas organizacionais diferentes da burocracia tradicional, trazendo consigo vários desafios (Josserand, Teo, & Clegg, 2006). É possível verificar isso em equipes de trabalho como, por exemplo, as de *software*, conhecidas pela alta complexidade e pelo conhecimento intensivo (Alvesson, 2004; Hoda, Noble, & Marshall, 2013).

Um desses desafios é redefinir o conceito e os elementos que constituem a liderança. A compreensão desse fenômeno em um ambiente complexo e dinâmico como o contexto organizacional demanda a necessidade de romper com uma perspectiva centrada em um único indivíduo (líder) e de abrir possibilidades de institucionalizar abordagens orientadas para as interações sociais e para as mudanças comportamentais.

Desse modo, abordagens contemporâneas, como a liderança compartilhada (Drescher, Korsgaard, Welpé, Picot, & Wigand, 2014), a distribuída (Nicolaidis et al., 2014) e a emergente (Wellman, 2017), permitem refletir sobre outras possibilidades de maior autonomia e responsabilidade do indivíduo, saindo de uma estrutura rígida e burocrática para uma mais orgânica. A autoliderança parece ter um potencial de inserção na dinâmica atual das organizações e um mecanismo interessante tanto para o empoderamento (Amundsen & Martinsen, 2015; Prussia, Anderson, & Manz, 1998) quanto para o sucesso na implementação de equipes autogerenciáveis (Hauschildt & Konradt, 2012; Marques-Quinteiro, Passos, & Curral, 2016).

A autoliderança é um processo de autoinfluência para atingir o autodirecionamento e a automotivação necessários para o bom desempenho (Neck & Manz, 2010). Houghton e Neck (2002) propuseram o *Revised Self-Leadership Questionnaire* (RSLQ), que permitiu o avanço dos estudos sobre a autoliderança a partir da mensuração de nove dimensões relacionadas às estratégias comportamentais e cognitivas.

Desde então, a relevância da autoliderança vem sendo sistematicamente evidenciada na literatura (Neck & Houghton, 2006), estando vinculada positivamente ao gerenciamento do estresse (Houghton, Wu, Godwin, Neck, & Manz, 2012; Maykrantz & Houghton, 2018), ao desempenho no trabalho (Godwin, Neck, & Houghton, 1999; Marques-Quinteiro, Vargas, Eifler, & Curral, 2018; Noreen, Munir, Zaheer, & Idris, 2018), à satisfação no trabalho (Marques-Quinteiro et al., 2018; Mueller & Niessen, 2018) e ao desempenho na área esportiva (Bozyigit, 2018; Megheirkouni, 2018).

O conceito da autoliderança vem sendo difundido a partir da adaptação do RSLQ para outros idiomas (Furtner, Baldegger, & Rauthman, 2013; Ho & Nesbit, 2009; Mahembe, Engelbrecht, & De Kock, 2013; Marques-Quinteiro, Curral, & Passos, 2012). No entanto, a análise da literatura mostrou a inexistência de estudos empíricos aplicados a um país latino-americano, como o Brasil. Desse modo, este artigo tem como objetivo apresentar a escala RSLQ adaptada e evidências de sua validação no contexto brasileiro.

A realização de estudos envolvendo autoliderança pode impactar na gestão estratégica de pessoas sob duas perspectivas: a) auxiliar o desenvolvimento da autoliderança nas pessoas pode ajudá-las a se reposicionarem na nova realidade organizacional caracterizada por equipes flexíveis e autônomas; b) os programas de desenvolvimento de líderes também podem contribuir para o desenvolvimento gerencial, uma vez que, segundo Manz e Sims Jr. (1991, p. 25), “se você deseja ser um líder, o primeiro passo crítico é liderar a si mesmo”.

A Autoliderança e a Escala RSLQ

O conceito de autoliderança surgiu inicialmente em meados dos anos de 1980 (Manz, 1986, Mans & Sims Jr., 1987) e foi expandido para a área de Administração e Negócios, principalmente em programas de treinamento, visando a melhoria de habilidades e comportamentos de autoliderança no ambiente de trabalho (Neck & Manz, 1996; Stewart, Carson, & Cardy, 1996).

As estratégias de autoliderança são frequentemente agrupadas em três categorias: comportamento, recompensas naturais e padrões para pensamento construtivo (Prussia et al., 1998). As estratégias de comportamento incluem auto-observação, estabelecimento de metas próprias, autorrecompensa, autopunição e autoalerta. A auto-observação é projetada para encorajar comportamentos positivos que levam a resultados bem-sucedidos, e suprimir comportamentos negativos indesejáveis que levam a resultados sem sucesso. Pessoas que conhecem bem seu comportamento têm capacidade de definir metas tangíveis para serem alcançadas, melhorando seu desempenho. A autorrecompensa ocorre quando há premiação pessoal por um objetivo alcançado, como se presentear ou ir assistir a um filme. Em outra direção, a autopunição é importante para causar mudanças no comportamento. Finalmente, autoalerta envolve estratégias utilizadas para lembrar ou controlar melhor suas atividades.

Estratégias de recompensa natural estão vinculadas a criar situações em que os indivíduos considerem suas tarefas prazerosas e, portanto, se motivam simplesmente porque apreciam o que estão fazendo. Elas são projetadas para criar sentimentos de competência e autodeterminação (Ryan & Deci, 2000) que podem ajudar a potencializar comportamentos relacionados à tarefa. Quando o indivíduo tira o foco de aspectos que não são prazerosos, e foca no que lhe é mais agradável, ele está utilizando a estratégia de recompensa natural.

Já as estratégias de padrão para pensamento construtivo são projetadas para facilitar a formação de hábitos que podem impactar positivamente o desempenho. É necessário que o indivíduo tenha uma autorreflexão bem desenvolvida, capaz de identificar e substituir crenças disfuncionais e irracionais por pensamentos construtivos. Outro aspecto é imaginar o êxito de uma tarefa mesmo antes de iniciá-la. Driskell, Copper e Moran (1994) conduziram uma metanálise de 35 estudos empíricos no qual evidenciou que este tipo de imaginação mental proporciona efeitos positivos no desempenho individual.

Indivíduos com autoliderança bem desenvolvida geralmente têm um senso de domínio sobre suas tarefas e processos de trabalho. Nesse sentido, eles podem demonstrar um nível mais alto de compromisso com suas tarefas, metas, equipes ou organizações, e apresentam um maior controle de sentimentos e autonomia, intensificando os níveis de independência no comportamento e no processo decisório (Manz & Sims, 2001). Por outro lado, indivíduos com baixo nível de autoliderança tornam-se mais dependentes de influências externas da liderança tradicional para guiar suas ações (Houghton & Yoho, 2005).

A autoliderança é um construto considerado normativo que prescreve um conjunto de estratégias cognitivas e comportamentais que contribuem para o desempenho pessoal. As teorias normativas são comuns em campos aplicados, como gestão, e enfatizam o que deve ser feito. Outros construtos teóricos, como autorregulação, *locus* de controle e autoeficácia, são de natureza descritiva, que buscam explicar as operações básicas vinculadas (p. ex., a autoinfluência). Desse modo, a autoliderança não se sobrepõe a esses construtos, mas permite uma perspectiva diferente e

complementar. Reconhece-se, no entanto, que as teorias de natureza descritiva ajudam a explicar como e por que as prescrições (como a autoliderança) das teorias normativas operam (Neck & Houghton, 2006).

Desse modo, características individuais, como traços de personalidade, *locus* de controle e autoeficácia geral, podem influenciar a manifestação da autoliderança, mas não a garante. Teoricamente, pessoas que apresentam um *locus* de controle interno percebem que controlam suas próprias escolhas e comportamentos, mas não necessariamente manifestarão, de forma deliberada, as estratégias de autoliderança. Por exemplo, Marshall, Kiffin-Petersen e Soutar (2012) refutaram o teste de hipótese de que *locus* de controle está positivamente relacionado à autoliderança em um estudo com professores.

O primeiro estudo empírico sobre a autoliderança no contexto organizacional foi publicado na *Administrative Science Quarterly* em 1987, e investigou o papel da autoliderança tanto no contexto de liderança empoderada quanto de times autogerenciados (Manz & Sims, 1987). Os resultados desse trabalho evidenciaram que são mais efetivos os líderes externos a times autogerenciados que facilitam estratégias de autoliderança, tais como auto-observação, estabelecimento de metas próprias e autorrecompensa.

Apesar da popularidade do conceito da autoliderança, algumas críticas foram feitas por existirem poucas pesquisas empíricas no contexto organizacional. Esse problema se deu principalmente pelo lento desenvolvimento de uma escala validada e confiável para medir os construtos relacionados à autoliderança. O primeiro instrumento publicado foi o de Anderson e Prussia (1997), denominado *Self-Leadership Questionnaire* (SLQ). Contudo, esse instrumento ainda apresentava problemas psicométricos e necessitava de melhorias. Por esta razão, Houghton e Neck (2002) apresentaram uma versão revisada – o RSLQ – com um alto grau de validade de construto e confiabilidade, o que possibilitou o desenvolvimento de trabalhos empíricos mais consistentes no contexto organizacional.

Os estudos sobre Autoliderança no mundo

Alves et al. (2006) discutem teoricamente como a autoliderança pode sofrer influências nas diferentes dimensões culturais. Por exemplo, culturas com alta distância de poder contribuem para uma forma mais restrita e contingente da autoliderança, e em culturas com baixa distância de poder há uma forma mais autônoma. Em relação a uma cultura com alta aversão à incerteza, há uma prática de autoliderança mais normativa, enquanto que em uma cultura com baixa aversão à incerteza, há uma prática de liderança mais empreendedora.

Pesquisas sobre autoliderança têm sido conduzidas principalmente nos Estados Unidos – onde se originou o RSLQ – que representa uma cultura ocidental e essencialmente individualista. Por isso, há necessidade de explorar teórica e empiricamente se as estratégias da autoliderança podem ser aplicadas de maneiras diferentes nos diversos contextos culturais.

Elvira e Davila (2005) consideram a cultura latino-americana diferente da estadunidense, por ser mais centrada na pessoa, mais coletiva, bem como por outras características sociais específicas. Todas essas características devem ser consideradas para a elaboração das estratégias de gestão de pessoas para que se tornem mais efetivas. É relevante, portanto, verificar se o construto da autoliderança, mensurado pelo RSLQ, se confirma no contexto brasileiro.

Blunt e Jones (1997) argumentam que os modelos norte-americanos e outros modelos ocidentais de liderança não são aplicáveis aos países em desenvolvimento do leste asiático e africanos pelos

diferentes pontos de vista em termos de autoridade, lealdade e relações interpessoais. Essa visão tem suporte na pesquisa de Jung e Avolio (1999), a qual sugere que os estilos de liderança focados nas relações entre líderes e seguidores têm um importante papel no desempenho em culturas coletivistas.

Indo de encontro a essa visão, Mahembe, Engelbrecht e De Kock (2013) realizaram um estudo para verificar a confiabilidade do RSLQ na África do Sul, e seus resultados confirmaram a validade do instrumento.

Em contrapartida, Neubert e Wu (2006) evidenciaram que o RSLQ não apresenta confiabilidade na China, e que era necessário um instrumento mais adequado que refletisse a cultura coletivista.

Ho e Nesbit (2009), por sua vez, apresentaram o resultado de uma pesquisa empírica realizada na China com o objetivo de destacar diferenças de autoliderança entre a cultura oriental, caracterizada por sociedades coletivistas, e a ocidental, predominantemente individualista. Primeiramente, os autores revisaram os itens que apresentaram baixa confiabilidade ou instabilidade na estrutura dos fatores do trabalho de Neubert e Wu (2006) – recompensa natural, auto-observação e avaliação de crenças e suposições. A partir dessa análise, Ho e Nesbit criaram uma extensão ao RSLQ com o objetivo de incorporar características baseadas em relações sociais. Segundo esses autores, além da tradução para o idioma chinês, seria necessário incorporar ao RSLQ itens que pudessem refletir a identidade da cultura oriental baseada nas relações interpessoais, pois há uma preocupação com o grupo e com a estrutura hierárquica organizacional e social. Após aplicar o instrumento adaptado em estudantes chineses, foram realizadas as análises fatorial exploratória e confirmatória, obtendo-se assim evidências empíricas de que a nova escala de medição para autoliderança era válida para o contexto chinês, surgindo assim o *Modified Self-Leadership Questionnaire* (MSLQ), de 38 itens e baseado em 11 fatores.

Ho et al. (2012) analisaram novamente a confiabilidade do MSLQ aplicando o questionário em países de culturas diferentes. O questionário foi aplicado a 395 chineses e 241 australianos, e o resultado evidenciou que o instrumento era válido para comparações transversais entre culturas, contribuindo para o amadurecimento da pesquisa em torno do construto da autoliderança. A partir desse trabalho, esses mesmos autores compararam as dimensões da autoliderança a partir de hipóteses teóricas (Ho & Nesbit, 2013) utilizando o MSLQ, evidenciando, por exemplo, que estudantes chineses apresentaram um uso maior de autorrecompensa, recompensa natural baseada em relação e avaliação de crenças e suposições orientadas ao social, enquanto os estudantes australianos apresentaram um nível maior de determinação de metas próprias e autoalerta.

Marques-Quinteiro et al. (2012) desenvolveram um estudo sobre autoliderança no contexto de Portugal. Os autores traduziram o RSLQ para o português e vincularam a autoliderança à autoaprendizagem. Os resultados apresentaram confiabilidade em 7 fatores e 21 itens. Segundo os autores, a autoaprendizagem é um elemento importante para a autoliderança, uma vez que ajuda o indivíduo a buscar conhecimento necessário para resolver problemas e executar tarefas.

Furtner et al. (2013) traduziram o RSLQ para o idioma alemão, denominado de RSLQ-D, e analisaram a relação entre a autoliderança e os estilos de liderança transformacional, transacional e *laissez-faire*. O estudo evidenciou relação positiva entre autoliderança e liderança transformacional e transacional, e relação negativa com a liderança *laissez-faire*.

Houghton, Carnes e Elisson (2014) compararam os resultados das amostras de trabalhos anteriores que representaram diferentes

culturas: Alemanha (Furtner et al., 2013), Portugal (Marques-Quinteiro et al., 2012), China (Ho & Nesbit, 2009) e Estados Unidos (Houghton & Neck, 2002). O estudo evidenciou disparidades na maneira como os indivíduos interpretam os itens do RSLQ, o que pode ser reflexo das diferenças culturais.

Ugurluoglu, Saygili, Ozer e Santas (2015) realizaram uma pesquisa em um hospital na Turquia para comparar o nível de autoliderança considerando diferentes variáveis sociodemográficas como gênero, grau de escolaridade, função no hospital, idade, tempo de trabalho, estado civil e se a pessoa já havia participado de treinamento em liderança. A análise mostrou que houve diferenças nas estratégias de autoliderança considerando as variáveis idade, gênero, tempo de trabalho e treinamento em liderança.

Marques-Quinteiro et al. (2018) verificaram uma influência positiva com o desempenho adaptativo e satisfação no trabalho em ambientes imprevisíveis e de rápida mudança. O estudo foi realizado por meio de um quasi-experimento em um departamento de um banco internacional, confirmando a relação.

Ho e Nesbit (2018), utilizando o MSLQ, verificaram que a autoliderança tem o papel de mediar a relação da conscienciosidade e *locus* de controle interno com o desempenho e satisfação no trabalho a partir da análise de 341 diádes supervisor-subordinado de várias organizações localizadas na China e em Hong Kong.

A Figura 1 apresenta uma síntese dos trabalhos com seus respectivos instrumentos utilizados e o contexto onde foram aplicados. As pesquisas começaram a ser desenvolvidas de maneira mais satisfatória a partir de 2002, quando Houghton e Neck (2002) apresentaram um estudo que desmonstrava uma escala com boa confiabilidade para medir a autoliderança. O objetivo aqui não é apresentar uma revisão sistemática da literatura, mas mostrar como a escala da autoliderança evoluiu e foi difundida até hoje. Há vários estudos disponíveis em bases digitais de revistas científicas que relacionam a autoliderança com outros construtos em contextos diversos.

Método

Participantes

O método de amostragem utilizado nesta pesquisa foi a não probabilística. A amostra final foi composta por 580 respostas completas e válidas (sem *missing values*). Todos os participantes eram alunos de graduação do curso de Administração em instituições de ensino superior. A idade média foi de 25 anos, e variou entre 17 anos e 58 anos. A maior parte declarou ser solteira (76,72%) e 15,7% declararam ser casados; 62,24% são do sexo feminino, e 37,76% do sexo masculino. Em relação à região, 55,17% moram no Nordeste, e 41,03% no Sul/Sudeste. Outras regiões representam 3,8% da amostra.

Instrumentos

Apesar de o RSLQ ter sido traduzido para o português por Marques-Quinteiro et al. (2012) em Portugal, há diferenças significativas para o português do Brasil que justificam realizar o processo de tradução novamente, bem como os aspectos culturais, que podem ter influenciado a validade de sua versão. Desse modo, a escala utilizada foi o RSLQ traduzido para o contexto brasileiro, que foi denominada aqui de RSLQ-Br.

Foi utilizada uma escala de verificação de frequência de 6 pontos (nunca, quase nunca, às vezes, frequentemente, quase sempre e sempre). Além do RSLQ-Br, foram incluídos outros itens relacionados a variáveis sociodemográficas (sexo, idade, universidade em que estuda, estado, interesse de atuação e estado civil). A Tabela 1 indica os construtos, as dimensões e seus respectivos itens. As descrições dos itens estão no Apêndice deste artigo.

Trabalho	Instrumento	Amostra/Contexto	Síntese dos resultados
Anderson e Prussia (1997)	SLQ	Estudantes (EUA)	Identificaram baixa confiabilidade na primeira versão do instrumento, evidenciando que necessitava de melhorias.
Houghton e Neck (2002)	RSLQ	Estudantes (EUA)	A proposta do RSLQ demonstrou ter confiabilidade melhor do que o SLQ.
Neubert e Wu (2006)	RSLQ	Profissionais (China)	Recompensa natural, auto-observação e avaliação de crenças e suposições foram fatores que apresentaram baixa confiabilidade.
Ho e Nesbit (2009)	MSLQ (RSLQ modificado)	Estudantes (China)	Proposta de novos itens para caracterizar na escala a identidade da cultura oriental baseada nas relações interpessoais.
Marques-Quinteiro, Curral e Passos (2012)	RSLQ em português	Estudantes e profissionais (Portugal)	Tradução do RSLQ para Portugal e inclusão de itens relacionados à autoaprendizagem.
Ho, Nesbit, Jepsen e Demirian (2012)	MSLQ (RSLQ modificado)	Estudantes (China e Austrália)	Comparação da autoliderança na Austrália e China para analisar a confiabilidade e a invariância do MSLQ. A pesquisa revelou que o instrumento apresentou baixa invariância nos dois grupos.
Ho e Nesbit (2013)	MSLQ (RSLQ modificado)	Estudantes (Hong Kong e Austrália)	Analisaram hipóteses teóricas para verificar as diferenças entre dois países culturalmente diferentes (China e Austrália).
Furtner, Baldegger e Rauthmann (2013)	RSLQ-D (RSLQ em alemão)	Profissionais (Alemanha)	Análise da relação entre a autoliderança e os estilos de liderança transformacional, transacional e <i>laissez-faire</i> .
Mahembe, Engelbrecht e De Kock (2013)	RSLQ	Estudantes (África do Sul)	O resultado apresentou consistência com os achados reportados em outros países.
Houghton, Carnes e Elisson (2014)	-	Amostras de trabalhos anteriores	Comparou os resultados de trabalhos anteriores que representavam diferentes culturas: Alemanha, Portugal, China e Estados Unidos. O estudo demonstrou que, nas diferentes culturas, as versões traduzidas do RSLQ são consistentes.
Ugurluoglu, Saygili, Ozer e Santas (2015)	RSLQ em turco	Profissionais (Turquia)	A análise mostrou que houve diferenças nas estratégias de autoliderança considerando as variáveis idade, gênero, tempo de trabalho e se a pessoa já havia realizado treinamento em liderança no contexto de um hospital da Turquia.
Marques-Quinteiro, Vargas, Eifler, Curral (2018)	RSLQ em português (Portugal)	Profissionais (Portugal)	O estudo apresentou a influência positiva da autoliderança no desempenho adaptativo e na satisfação do trabalho por meio de um quasi-experimento.
Ho e Nesbit (2018)	MSLQ	Profissionais (China e Hong Kong)	O estudo evidenciou que a autoliderança media a relação da conscienciosidade e <i>locus</i> de controle interno com o desempenho e satisfação no trabalho.

Figura 1. Síntese de alguns trabalhos sobre autoliderança no mundo

Tabela 1

Categorias, dimensões e itens do construto autoliderança adaptado de Houghton & Neck (2002)

Construtos	Dimensão	Itens
Estratégias de padrões para pensamento construtivo	Visualização de sucesso no desempenho (D1)	Q1, Q10, Q19, Q27, Q33
	Diálogo interno (D3)	Q3, Q12, Q21
	Avaliação de crenças (D5)	Q5, Q14, Q23, Q29
Estratégias focadas em comportamento	Estabelecimento de metas próprias (D2)	Q2, Q11, Q20, Q28, Q34
	Autorrecompensa (D4)	Q4, Q13, Q22
	Autopunição (D6)	Q6, Q15, Q24, Q30
	Auto-observação (D7)	Q7, Q16, Q25, Q31
Estratégias para recompensas naturais	Autoalertas (D9)	Q9, Q18
	Foco em recompensas naturais (D8)	Q8, Q17, Q26, Q32, Q35

Processo de tradução do RSLQ para o contexto brasileiro.

Foram seguidos os procedimentos de tradução e validação de escala adaptados de Dias (2016). O método é composto por um conjunto de atividades para possibilitar uma maior confiabilidade da tradução. A Figura 2 apresenta as atividades executadas nesse processo, organizadas em duas fases: tradução e revisão, e validação.

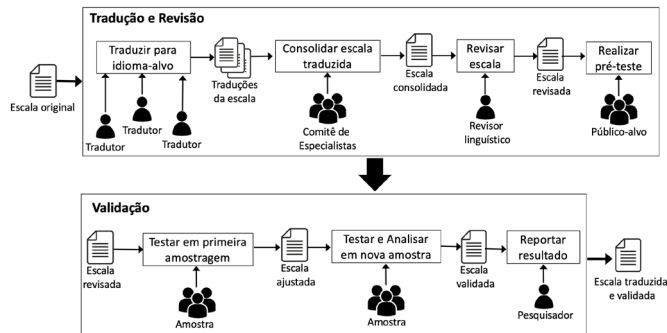


Figura 2. Processo, adaptado de Dias (2016), de tradução e validação da escala RSLQ para o contexto brasileiro

O RSLQ foi traduzido para o português por três profissionais independentes, sendo dois deles tradutores e um deles um pesquisador que reside há muitos anos nos Estados Unidos. Em seguida, para consolidar uma versão da escala traduzida, as traduções foram analisadas conjuntamente por um comitê de especialistas composto por dois professores doutores e um doutorando. Posteriormente, os itens foram revisados por um especialista em linguística para a verificação de possíveis problemas nos enunciados, sendo esse um esforço adicional para validar o conteúdo da escala traduzida. Depois, o instrumento contendo a escala foi aplicado a um pré-teste controlado com 6 estudantes (3 de graduação e 3 doutorandos). Nessa etapa, é importante que o pesquisador esteja presente para identificar, na aplicação, possíveis dificuldades que os respondentes apresentem.

Após os ajustes realizados nessas etapas, a escala foi submetida à fase de validação por meio de uma primeira amostragem. O objetivo dessa etapa é identificar possíveis problemas com os itens da escala antes de aplicá-la a uma amostra maior. Dessa maneira, o questionário foi aplicado, em agosto de 2016, a 137 alunos de diferentes cursos em instituições do Nordeste brasileiro.

A partir dos dados coletados na primeira amostragem, foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC). É comum se utilizar a Análise Fatorial Exploratória (AFE) para fins de purificação da escala, no entanto, a AFC também pode ser usada para esse fim (Netemeyer, Bearden, & Sharma, 2003). Além disso, o uso confirmatório, ao contrário da AFE, é indicado quando a teoria relativa

ao fenômeno é consolidada, em que o pesquisador apresenta conhecimento amplo sobre o construto, bem como seus fatores e respectivos significados (Pett, Lackey, & Sullivan, 2003). Autores brasileiros (Bendassolli, Borges-Andrade, Alves, & Torres, 2015) também utilizaram a AFC em um estudo para validação de uma escala já validada no Canadá.

A AFC foi estimada por PLS-PM, por meio do *software SmartPLS*. Esse método foi escolhido principalmente por ser robusto à não normalidade, além de permitir a avaliação da validade convergente e discriminante das variáveis latentes. Para isso, todas as nove dimensões foram conectadas umas as outras no modelo.

Com os resultados, foram analisadas a confiabilidade, a validação convergente e a discriminante. A partir das análises, foi possível identificar desvios que possam indicar necessidades de ajustes em algum item. Como essa etapa ainda era de natureza exploratória, os detalhes desse resultado não serão apresentados. Ao final, dois itens com baixas cargas fatoriais foram discutidos, revisados e ajustados para a amostragem final. É importante enfatizar que esses ajustes não necessariamente resultam em itens consistentes em análises posteriores, mas é uma tentativa importante para se obter uma melhor acurácia na escala em uma aplicação futura. As próximas subseções apresentam as informações sobre a aplicação na amostragem final.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

O questionário foi desenvolvido na ferramenta *Limesurvey* e disponibilizado *on-line* no período de abril a agosto de 2018. A participação foi voluntária e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi apresentado ao respondente antes de iniciar a exposição do questionário. Além disso, o sigilo das respostas foi garantido, mantendo o anonimato dos respondentes, sendo respeitadas, portanto, as diretrizes éticas nesse tipo de pesquisa.

Procedimentos de Análise de Dados

Para a validação do RSLQ-Br, foi empreendida a técnica AFC por meio da linguagem R e o pacote *lavaan* (*latent variable analysis*) (Beaujean, 2014; Rosseel, 2019), que faz estimação baseada em covariâncias. Esse pacote, desenvolvido em 2012, é o mais recente em termos de ferramentas disponíveis para esse fim, além de ser de código-fonte aberto (*open source*). O método de estimação utilizado foi o *Maximum Likelihood*, ou máxima verossimilhança.

O objetivo ao utilizar a AFC é testar o modelo de mensuração existente, instrumentalizado pelo RSLQ-Br, a partir dos dados coletados no Brasil, em uma perspectiva dedutiva, e não criar ou reestruturar o construto da autoliderança no país. Isso não implica dizer que não se reconheça que o fenômeno possa apresentar diferenças culturais no contexto brasileiro, mas não é o foco deste trabalho buscar essas variações em uma perspectiva indutiva.

Resultados

O primeiro modelo a ser testado foi o de primeira ordem, com todas as dimensões relacionadas entre si. Esse modelo apresentou uma boa qualidade de ajuste a partir de índices de referência do GoF (*Goodness of fit*) ($\chi^2 = 1.305,858$; $gl = 515$; $p = 0,000$; $\chi^2/gl = 2,536$; TLI = 0,924; CFI = 0,934; IFI = 0,935; RMSEA = 0,051 [IC: 0,048 – 0,055, $p > 0,05$]; SRMR = 0,049), sugerindo uma estrutura fatorial consistente.

Um modelo de segunda ordem também foi testado, demonstrando igualmente uma boa qualidade de ajuste geral ($\chi^2 = 1.460,643$; $gl = 540$; $p = 0,000$; $\chi^2/gl = 2,704$; TLI = 0,916; CFI = 0,924; IFI = 0,924; RMSEA = 0,054 [IC: 0,051 – 0,058, $p > 0,05$]; SRMR =

0,064). Por meio do teste de diferença do qui-quadrado, os modelos apresentaram diferença significativa ($\Delta\chi^2(25) = 154,78; p < 0,05$). Apesar dessa significância, os índices obtidos não apresentam uma diferença relevante, o que significa que é possível adotar qualquer um dos dois modelos. O primeiro foi adotado, já que se apresentou ligeiramente superior na qualidade do ajuste.

A Tabela 2 apresenta os escores fatoriais padronizados resultantes da AFC. Com exceção de Q8, todos os itens apresentaram cargas aceitáveis dentro do valor de referência ($>=0,5$). Todos os itens, sem exceção, apresentaram uma relação significativa ($p < 0,05$) com seus respectivos fatores.

Na avaliação sobre a validade convergente e confiabilidade, foram verificados índices aceitáveis de confiabilidade composta ($CC >= 0,7$) e α de Cronbach ($\alpha >= 0,7$). Os valores da AVE (*Average*

D7, D1 e D8, D2 e D7, D2 e D8, e D7 e D8 não satisfizeram o critério, indicando alguma dificuldade na validade discriminante.

Considerando os resultados, adotou-se um segundo critério, proposto por Anderson e Gerbin (1988), que sugere fixar a correlação entre dois construtos como sendo um e verificar se há diferença significativa entre esse modelo (fixado) e o modelo livre por meio do teste da diferença do χ^2 . Dessa forma, foram testados todos os modelos fixando a correlação entre as dimensões que não satisfizeram o critério anterior. Em todos os casos testados, a diferença foi estatisticamente significativa ($p < 0,05$), bem como o modelo livre apresentou melhor ajuste (menor χ^2). Assim, verificou-se a validade discriminante na escala. É importante frisar que não é trivial alcançar a independência entre as dimensões, uma vez que elas representam aspectos cognitivos correlacionados entre si.

Tabela 2

Escores fatoriais padronizados obtidos a partir da AFC

Item	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Q1	0,606								
Q10	0,733								
Q19	0,729								
Q27	0,795								
Q33	0,629								
Q2		0,724							
Q11		0,791							
Q20		0,758							
Q28		0,704							
Q34		0,650							
Q3			0,875						
Q12			0,936						
Q21			0,920						
Q4				0,899					
Q13				0,966					
Q22				0,959					
Q5					0,760				
Q14					0,811				
Q23					0,608				
Q29					0,839				
Q6						0,759			
Q15						0,819			
Q24						0,830			
Q30						0,678			
Q7							0,585		
Q16							0,591		
Q25							0,674		
Q31							0,782		
Q8								0,423	
Q17								0,523	
Q26								0,619	
Q32								0,605	
Q35								0,690	
Q9									0,885
Q18									0,895

Nota 1. D1 – Visualização de sucesso no desempenho; D2 – Estabelecimento de metas próprias; D3 – Diálogo interno; – D4 – Autorrecompensa; D5 – Avaliação de crenças; D6 – Autopunição; D7 – Auto-observação; D8 – Foco em recompensas naturais; D9 – Autoalertas.

Nota 2. O valor de referência para as cargas é 0,50 de acordo com Marôco (2014).

Variance Extracted) também foram analisados e apenas as dimensões D7 e D8 ficaram abaixo da referência ($AVE >= 0,5$).

Na análise de validade discriminante, foi utilizado o critério proposto por Fornell & Larcker (1981), em que se verifica se a raiz quadrada das AVE de cada dimensão é maior do que as correlações com as outras dimensões. O resultado, como pode ser visualizado na Tabela 3, indica que as relações entre as dimensões D1 e D2, D1 e

Um procedimento adicional foi realizado com o objetivo de confirmar, por meio de análise de multigrupos, se a estrutura do modelo é equivalente (invariante) em grupos distintos. Para tanto, a amostra foi dividida em dois grupos: o masculino ($N = 219$) e o feminino ($N = 361$). Os procedimentos realizados foram (Marôco, 2014): (1) análise do modelo fatorial em cada um dos grupos individualmente; (2) análise da invariância configuracional em que o modelo

Tabela 3

Matriz de correlações entre as dimensões da autoliderança

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
D1	0,704								
D2	0,725	0,721							
D3	0,449	0,330	0,911						
D4	0,309	0,274	0,290	0,942					
D5	0,578	0,473	0,418	0,311	0,766				
D6	0,339	0,287	0,392	0,186	0,351	0,773			
D7	0,730	0,869	0,294	0,277	0,539	0,430	0,663		
D8	0,795	0,746	0,308	0,387	0,539	0,270	0,869	0,570	
D9	0,225	0,384	0,177	0,199	0,196	0,174	0,339	0,307	0,890
Alpha	0,833	0,868	0,935	0,958	0,837	0,852	0,774	0,688	0,884
CC	0,814	0,791	0,936	0,959	0,847	0,855	0,725	0,718	0,884
AVE	0,496	0,520	0,830	0,887	0,587	0,598	0,440	0,325	0,792

Nota 1. Os valores em negrito na diagonal são a raiz quadrada da AVE extraída.

Nota 2. O valor de referência para AVE é 0,50, de acordo com Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009).

Nota 3. D1 – Visualização de sucesso no desempenho; D2 – Estabelecimento de metas próprias; D3 – Diálogo interno; – D4 – Autorrecompensa; D5 – Avaliação de crenças; D6 – Autopunição; D7 – Auto-observação; D8 – Foco em recompensas naturais; D9 – Autoalertas.

invariante é verificado com os dois grupos simultaneamente; (3) análise da invariância de medida fraca em que verifica-se se os pesos fatoriais são iguais nos grupos; (4) análise de medida forte em que se avalia, além dos pesos fatoriais, se os interceptos são iguais nos grupos; (5) análise da invariância estrutural em que verifica-se, além dos pesos e interceptos, se as covariâncias são iguais entre os fatores latentes dos grupos.

O ajuste do modelo em cada um dos grupos foi satisfatório (grupo masculino: $\chi^2 = 882,523$; $gl = 515$; $p = 0,000$; $\chi^2/gl = 1,714$; CFI = 0,919; TLI = 0,907; RMSEA = 0,057; SRMR = 0,055; grupo feminino: $\chi^2 = 1075,727$; $gl = 515$; $p = 0,000$; $\chi^2/gl = 2,089$; CFI = 0,927; TLI = 0,916; RMSEA = 0,055; SRMR = 0,058; $D\chi^2(0) = 193,2$; $p > 0,05$). A invariância do modelo, considerando as quatro análises, também atingiu níveis satisfatórios, como pode ser visto na Tabela 4. Não houve diferenças significativas entre os modelos, por meio do teste do χ^2 , ao se adicionar as restrições de invariância.

Discussão

Apesar de o conceito de autoliderança ser estudado e aplicado nos Estados Unidos, Europa, Ásia e África, ainda não há no Brasil e na América Latina a aplicação dessa teoria. Dessa maneira, foi apresentado o processo de tradução e validação da escala RSLQ como meio de difundir o conceito no contexto brasileiro. O uso da técnica da AFC permitiu verificar se a teoria subjacente, a partir do modelo de mensuração, se ajusta aos dados coletados no Brasil. Como apresentado, o modelo de mensuração se ajustou bem aos dados. Problemas no ajuste indicariam a refutação de que tal modelo é válido para mensurar a autoliderança no contexto brasileiro.

No trabalho original de Houghton e Neck (2002), o modelo com melhor qualidade de ajuste foi o de segunda ordem, ou seja, as dimensões sendo refletidas por construtos latentes (categorias) e essas sendo refletidas pelo construto autoliderança. No entanto, os autores não utilizaram as observações diretas dos itens, e sim a sua média para compor as dimensões no modelo. Diferentemente do trabalho original, em nosso modelo todos os dados primários, coletados na amostra, foram utilizados.

A análise sobre a validade fatorial do RSLQ-Br demonstrou que os escores padronizados ficaram acima de 0,5, com exceção do item Q8 da dimensão D8 (Foco nas recompensas naturais). Esse resultado foi idêntico ao encontrado no trabalho original de Houghton e Neck (2002), em que o item também apresentou problemas em sua carga fatorial (inferior a 0,5). O mesmo problema também foi identificado no trabalho de Mahembe, Engelbrecht e De Kock (2013) ao validarem o RSLQ em adultos da África do Sul, em que também obtiveram baixo escore fatorial no item Q8, o que pode revelar de fato um problema de consistência teórica desse item em sua dimensão.

Considerando a AVE menor que 0,5, a dimensão que apresentou maior problema foi Foco em recompensas naturais. Apesar disso, ela apresentou índices aceitáveis em relação a confiabilidade composta e α de Cronbach. As demais dimensões apresentaram níveis satisfatórios, tanto na qualidade individual dos itens quanto nos índices por dimensão. Os bons resultados evidenciam que o processo de tradução do RSLQ para o contexto brasileiro apresenta boa qualidade, podendo ser aplicada em outros estudos no país.

Além disso, foi possível verificar a invariância do modelo de mensuração considerando o sexo dos participantes da amostra, o que indica que os itens não são interpretados de forma diferente nos dois grupos. Portanto, a escala traduzida para o contexto

Tabela 4

Modelos para avaliação de invariância da estrutura fatorial do RSLQ-Br

	χ^2	gl	p	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	Teste χ^2
Modelo 1	1957,773	1029	0	1,903	0,924	0,912	0,056	0,055	
Modelo 2	1985,028	1055	0	1,882	0,924	0,914	0,055	0,056	$M_1 - M_2$ $\Delta\chi^2(26) = 27,255$ $p > 0,05$
Modelo 3	2021,969	1081	0	1,870	0,923	0,915	0,055	0,057	$M_3 - M_2$ $\Delta\chi^2(26) = 36,941$ $p > 0,05$
Modelo 4	2074,202	1126	0	1,842	0,923	0,918	0,054	0,062	$M_4 - M_3$ $\Delta\chi^2(45) = 52,234$ $p > 0,05$

Nota. Modelo 1: invariância configuracional; Modelo 2: invariância de medida fraca (pesos fatoriais); Modelo 3: invariância de medida forte (pesos fatoriais + interceptos iguais); Modelo 4: invariância de medida estrutural (pesos fatoriais + interceptos + variância/covariância iguais).

brasileiro apresentou uma estrutura de 35 itens organizados em nove dimensões (ou fatores), como proposto pela versão original do RSLQ (Houghton & Neck, 2002).

Analisar a trajetória de desenvolvimento da autoliderança a partir da análise de estudos realizados em outros países possibilitou ampliar a compreensão do fenômeno. As validações da escala em Portugal (Marques-Quinteiro et al., 2012) e na China (Ho & Nesbit, 2009; Neubert & Wu, 2006) revelaram alguns problemas psicométricos, justificados por possíveis aspectos culturais. Ho e Nesbit (2013) reforçam a relevância em se investigar se as evidências achadas por eles podem ser aplicadas em outras culturas coletivistas encontradas na América Latina, em que há uma maior tensão entre as classes sociais. No entanto, os resultados aqui apresentados vão de encontro a essas proposições. Os achados demonstraram uma qualidade psicométrica aceitável, evidenciando que o Brasil pode estar mais alinhado culturalmente aos Estados Unidos no que diz respeito às características estruturais do RSLQ. Isso não afasta a possibilidade de estudos exploratórios que busquem identificar diferenças culturais vinculadas à autoliderança.

Este artigo apresenta três contribuições: a primeira é a análise dos vários estudos sobre autoliderança desenvolvidos em vários países e a apresentação de uma temática ainda pouco explorada no Brasil. A segunda, e maior, é a apresentação do processo de tradução e validação da escala RSLQ para o contexto brasileiro, bem como das evidências de sua qualidade psicométrica. A terceira contribuição, como consequência das duas anteriores, está vinculada ao potencial de utilização da escala em estudos em vários contextos profissionais para avaliar as transformações ocorridas no mundo do trabalho, auxiliando, por exemplo, na análise do impacto da quarta revolução industrial (Indústria 4.0) no perfil e na ação dos profissionais. Esse novo contexto demanda profissionais mais adaptáveis, flexíveis, empoderados psicologicamente e capazes de mobilizar competências socioemocionais para lidar com as relações de trabalho.

Esse ambiente de atuação profissional exigirá dos profissionais a necessidade de desenvolver a capacidade de autodirecionamento, tanto no trabalho como na vida pessoal. Assim, a autoliderança assume um papel relevante não apenas no contexto profissional, mas também na vida pessoal dos indivíduos. Ainda há um discurso de que muitos profissionais não são autodirecionados e dependentes em relação à sua aprendizagem. Acreditamos que o desenvolvimento da autoliderança pode ser uma alternativa para fomentar o desenvolvimento de competências e sua mobilização no contexto profissional.

Reconhecemos que estudar o fenômeno da autoliderança em um país multicultural e de dimensões continentais como o Brasil não é uma tarefa trivial. Apesar da preocupação neste estudo em obter uma amostra diversificada, a maior parte dos respondentes está localizada nas regiões Nordeste e Sudeste, o que pode, de alguma forma, ter influenciado os resultados obtidos.

Como desdobramentos futuros, a partir da escala RSLQ validada no Brasil, será possível realizar estudos empíricos que objetivem compreender as relações da autoliderança com outros construtos da psicologia, especialmente na área de comportamento organizacional, bem como estudos que comparem a manifestação do fenômeno nas diferentes regiões do País e em funções de trabalho distintas.

Referências

- Alves, J. C., Lovelace, K. J., Manz, C. C., Matsypura, D., Toyasaki, F., & Ke, K. (2006). A cross-cultural perspective of self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 338-359. <https://doi.org/10.1108/02683940610663123>
- Alvesson, M. (2004). *Knowledge work and knowledge-intensive firms*. OUP Oxford.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304-323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Anderson, J. S., & Prussia, G. E. (1997). The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *Journal of Leadership Studies*, 4(2), 119-143. <https://doi.org/10.1177/107179199700400212>
- Beaujean, A. A. (2014). *Latent variable modeling using R: A step-by-step guide*. London: Routledge.
- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., Alves, J. S. C., & Torres, T. L. (2015). Meaningful Work Scale in creative industries: a confirmatory factor analysis. *Psico-USF*, 20(1), 1-12. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200101>
- Blunt, P., & Jones, M. L. (1997). Exploring the limits of Western leadership theory in East Asia and Africa. *Personnel Review*, 26(1/2), 6-23. <https://doi.org/10.1108/00483489710157760>
- Bozyigit, E. (2018). Self-Leadership: Volleyball Student-Players And Their Competition Achievement. *European Journal of Physical Education and Sport Science*. 4(10), 32-49. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1400814>
- Dias, J. J. L. (2016). Adaptação e Tradução de Escalas de Mensuração para o Contexto Brasileiro: um Método Sistemático como Alternativa a Técnica Back-Translation. *Métodos e Pesquisa em Administração*, 1(2), 4-12. Recuperado de <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/mepad/article/view/31880>
- Drescher, M. A., Korsgaard, M. A., Welpe, I. M., Picot, A., & Wigand, R. T. (2014). The dynamics of shared leadership: Building trust and enhancing performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 771-783. <https://doi.org/10.1037/a0036474>
- Driskell, J. E., Copper, C., & Moran, A. (1994). Does mental practice enhance performance? *Journal of applied psychology*, 79(4), 481. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.481>
- Elvira, M. M., & Davila, A. (2005). Emergent directions for human resource management research in Latin America. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(12), 2265-2282. <https://doi.org/10.1080/09585190500358703>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Furtner, M. R., Baldegger, U., & Rauthmann, J. F. (2013). Leading yourself and leading others: Linking self-leadership to transformational, transactional, and laissez-faire leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 436-449. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.665605>
- Godwin, J. L., Neck, C. P., & Houghton, J. D. (1999). The impact of thought self-leadership on individual goal performance: A cognitive perspective. *Journal of Management development*, 18(2), 153-170. <https://doi.org/10.1108/02621719910257738>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6ª ed.). Porto Alegre: Bookman Editora.
- Hauschildt, K., & Konradt, U. (2012). The effect of self-leadership on work role performance in teams. *Leadership*, 8(2), 145-168. <https://doi.org/10.1177/1742715011429588>
- Ho, J., & Nesbit, P. L. (2009). A refinement and extension of the self-leadership scale for the Chinese context. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 450-476. <https://doi.org/10.1108/02683940910959771>
- Ho, J., & Nesbit, P. L. (2013). Exploring Self-Leadership across Eastern and Western Cultures. *Journal of Service Science and Management*, 6(4), 241-249. <http://doi.org/10.4236/jssm.2013.64027>
- Ho, J., & Nesbit, P. L. (2018). Personality and work outcomes: A moderated mediation model of self-leadership and gender. *International Journal of Management Excellence*, 10(2), 1292-1304. <https://doi.org/10.17722/ijme.v10i2.416>
- Ho, J., Nesbit, P. L., Jepsen, D., & Demirian, S. (2012). Extending self-leadership research to the East: Measurement equivalence of the Chinese and English versions of the MSLQ. *Asian Journal of Social Psychology*, 15(2), 101-111. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839x.2011.01366.x>
- Hoda, R., Noble, J., & Marshall, S. (2013). Self-organizing roles on agile software development teams. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 39(3), 422-444. <https://doi.org/10.1109/tse.2012.30>
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691. <https://doi.org/10.1108/02683940210450484>
- Houghton, J. D., & Yoho, S. K. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be

- encouraged?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), 65-83. <https://doi.org/10.1177/107179190501100406>
- Houghton, J. D., Carnes, A., & Ellison, C. N. (2014). A cross-cultural examination of self-leadership: Testing for measurement invariance across four cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(4), 414-430. <https://doi.org/10.1177/1548051813515753>
- Houghton, J. D., Wu, J., Godwin, J. L., Neck, C. P., & Manz, C. C. (2012). Effective stress management: A model of emotional intelligence, self-leadership, and student stress coping. *Journal of Management Education*, 36(2), 220-238. <https://doi.org/10.1177/1052562911430205>
- Josserand, E., Teo, S., & Clegg, S. (2006). From bureaucratic to post-bureaucratic: the difficulties of transition. *Journal of Organizational Change Management*, 19(1), 54-64. <https://doi.org/10.1108/09534810610643686>
- Jung, D. I., & Avolio, B. J. (1999). Effects of leadership style and followers' cultural orientation on performance in group and individual task conditions. *Academy of management journal*, 42(2), 208-218. <https://doi.org/10.2307/257093>
- Mahembe, B., Engelbrecht, A. S., & De Kock, F. S. (2013). A confirmatory factor analytic study of a self-leadership measure in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.520>
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management review*, 11(3), 585-600. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306232>
- Manz, C. C., & Sims Jr., H. P. (1987). Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams. *Administrative science quarterly*, 32(1), 106-129. <https://doi.org/10.2307/2392745>
- Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (1991). Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational dynamics*, 19(4), 18-35. [http://doi.org/10.1016/0090-2616\(91\)90051-A](http://doi.org/10.1016/0090-2616(91)90051-A)
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves* (1st ed.). California: Berrett-Koehler Publishers.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (1st ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
- Marques-Quinteiro, P., Curral, L. A., & Passos, A. M. (2012). Adapting the revised self-leadership questionnaire to the Portuguese context. *Social indicators research*, 108(3), 553-564. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9893-7>
- Marques-Quinteiro, P., Passos, A., & Curral, L. (2016). Thought self-leadership and effectiveness in self-management teams. *Leadership*, 12(1), 110-126. <https://doi.org/10.1177/1742715014543579>
- Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N., & Curral, L. (2018). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 85-100. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2018.1551882>
- Marshall, G., Kiffin-Petersen, S., & Soutar, G. (2012). The influence personality and leader behaviours have on teacher self-leadership in vocational colleges. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(6), 707-723. <https://doi.org/10.1177/1741143212456910>
- Maykrantz, S. A., & Houghton, J. D. (2018). Self-leadership and stress among college students: Examining the moderating role of coping skills. *Journal of American College Health*, 1-8. <https://doi.org/10.1080/07448481.2018.1515759>
- Megheirkouni, M. (2018). Self-leadership strategies and career success: insight on sports organizations. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 8(4), 393-409. <https://doi.org/10.1108/SBM-02-2018-0006>
- Mueller, T., & Niessen, C. (2018, July). Self-Leadership in the Context of Part-Time Teleworking. Em *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 14292). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2018.14292abstract>
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of managerial psychology*, 21(4), 270-295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of organizational behavior*, 17(5), 445-467. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199609\)17:5<445::aid-job770>3.3.co;2-e](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199609)17:5<445::aid-job770>3.3.co;2-e)
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (2010). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: issues and applications* (1st ed.). California: Sage Publications.
- Neubert, M. J., & Wu, J. C. (2006). An investigation of the generalizability of the Houghton and Neck Revised Self-Leadership Questionnaire to a Chinese context. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 360-373. <https://doi.org/10.1108/02683940610663132>
- Nicolaidis, V. C., LaPort, K. A., Chen, T. R., Tomassetti, A. J., Weis, E. J., Zaccaro, S. J., & Cortina, J. M. (2014). The shared leadership of teams: A meta-analysis of proximal, distal, and moderating relationships. *The Leadership Quarterly*, 25(5), 923-942. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.06.006>
- Noreen, S., Munir, S., Zaheer, B., & Idris, M. (2018). Impact of Emotional Intelligence on Job Performance Mediating Role of Self-Leadership. *Social Sciences*, 8(11), 44-54. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i11/4883>
- Pett, M. A., Lackey, N. R., & Sullivan, J. J. (2003). *Making sense of factor analysis: The use of factor analysis for instrument development in health care research* (1st ed.). California: Sage Publications.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199809\)19:5<523::aid-job860>3.0.co;2-i](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199809)19:5<523::aid-job860>3.0.co;2-i)
- Rosseel, Y. (2019). The lavaan tutorial. *Department of Data Analysis: Ghent University*. Recuperado em 03 de setembro, 2019 de <http://lavaan.ugent.be/tutorial/tutorial.pdf>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>
- Stewart, G. L., Carson, K. P., & Cardy, R. L. (1996). The joint effects of conscientiousness and self-leadership training on employee self-directed behavior in a service setting. *Personnel Psychology*, 49(1), 143-164. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01795.x>
- Ugurluoglu, O., Saygili, M., Ozer, O., & Santas, F. (2015). Exploring the impacts of personal factors on self-leadership in a hospital setting. *The International journal of health planning and management*, 30(1), 3-13. <https://doi.org/10.1002/hpm.2199>
- Wellman, N. (2017). Authority or community? A relational models theory of group-level leadership emergence. *Academy of Management Review*, 42(4), 596-617. <https://doi.org/10.5465/amr.2015.0375>

Apêndice – Escala de Autoliderança adaptada para o Brasil (RSLQ-Br)

ID	Item
Q1	Uso minha imaginação para me ver realizando bem tarefas importantes.
Q2	Estabeleço metas específicas para o meu próprio desempenho.
Q3	Falo comigo mesmo(a) (em voz alta ou mentalmente) para me ajudar a lidar com problemas difíceis.
Q4	Quando desempenho muito bem alguma tarefa, gosto de me presentear com alguma coisa ou uma atividade que eu goste bastante.
Q5	Refliro sobre minhas próprias crenças e pressupostos sempre que me deparo com uma situação difícil.
Q6	Tenho tendência a me criticar mentalmente quando tenho um mau desempenho.
Q7	Faço questão de acompanhar o meu desempenho no(a) trabalho/universidade.
Q8	Foco meu pensamento nos aspectos agradáveis das minhas atividades de trabalho/universidade, ao invés de focar nos aspectos desagradáveis.
Q9	Uso anotações para me lembrar do que preciso fazer.
Q10	Eu me enxergo executando com sucesso uma tarefa antes de realizá-la.
Q11	Tenho consciência das metas que orientam meus esforços no(a) trabalho/universidade.
Q12	Falo sozinho(a) (em voz alta ou mentalmente) para lidar com situações difíceis.
Q13	Quando eu faço bem alguma coisa, eu me presenteio com algo especial como um bom jantar, filme, compras, etc.
Q14	Tento avaliar mentalmente a veracidade das minhas crenças sobre situações com as quais estou tendo problemas.
Q15	Costumo ser duro(a) comigo mesmo quando não desempenho bem uma tarefa.
Q16	Geralmente tenho consciência de quão bem eu estou realizando uma atividade.
Q17	Tento me cercar de objetos e pessoas que provocam em mim comportamentos que desejo ter.
Q18	Uso lembretes (por exemplo, notas, <i>post-its</i> , listas, celular ou outro mecanismo) para me ajudar a focar em coisas que preciso fazer.
Q19	Imagino que estou tendo um bom desempenho em uma tarefa antes mesmo de realizá-la.
Q20	Trabalho com metas específicas que estabeleci para mim mesmo(a).
Q21	Quando estou em situações difíceis às vezes falo sozinho(a) (em voz alta ou mentalmente) para me ajudar a superá-las.
Q22	Quando concluo com êxito uma tarefa, muitas vezes eu me presenteio com algo que eu gosto.
Q23	Articulo e avalio de forma clara meus próprios pressupostos quando tenho um desentendimento com alguém.
Q24	Sinto-me culpado(a) quando executo mal uma tarefa.
Q25	Presto atenção ao quão bem estou fazendo meu trabalho.
Q26	Quando tenho opção, tento fazer meu trabalho de uma forma que gosto em vez de apenas tentar terminá-lo.
Q27	De forma proposital, me visualizo superando os desafios que enfrento.
Q28	Penso sobre as metas que pretendo alcançar no futuro.
Q29	Refliro sobre e avalio crenças e pressupostos que tenho.
Q30	Expresso abertamente insatisfação comigo mesmo(a) quando não realizo algo bem.
Q31	Acompanho o meu progresso em projetos nos quais estou trabalhando.
Q32	Procuo atividades em meu trabalho que eu goste de fazer.
Q33	Costumo ensaiar mentalmente a maneira como pretendo lidar com um desafio antes de eu realmente enfrentá-lo.
Q34	Escrevo metas específicas para o meu próprio desempenho.
Q35	Descubro meus modos favoritos de fazer as coisas.

Informações sobre o artigo

Recebido em: 24/12/2018

Primeira decisão editorial em: 30/05/2019

Versão final em: 30/06/2019

Aceito em: 19/07/2019