

Tradução, Adaptação e Estudos Psicométricos da Escala de Autoeficácia para Liderança

Maria Theotonio¹, Ana Paula Porto Noronha²,
Roberta Gurgel Azzi³

¹ <http://orcid.org/0000-0002-5811-6992> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

² <http://orcid.org/0000-0001-6821-0299> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

³ <http://orcid.org/0000-0003-0971-7852> / Centro de Estudos e Pesquisas (TSC), Brasil

Resumo

A autoeficácia para liderança refere-se a crença do indivíduo na sua capacidade de realizar com êxito o papel de liderança. Esse trabalho foi organizado em dois estudos. No primeiro realizou-se a tradução, retrotradução e verificação da análise semântica da *Multidimensional Leadership Self-Efficacy Scale* (LSE) versão 4.0 para o português brasileiro. Participaram quatro tradutores bilíngues independentes, cinco doutores com expertise em avaliação psicológica e cinco líderes. No segundo estudo, buscou-se evidências de validade baseada na análise da estrutura interna e a confiabilidade da escala. Os 156 líderes brasileiros, trabalhadores de empresas responderam a LSE versão 4.0 Br e a um questionário sociodemográfico. Verificou-se bons índices de precisão pelo alfa de Cronbach 0,91 e pelo ômega de McDonald (0,91). A versão da LSE resultou em 20 itens em estrutura unidimensional, com variância explicada de 0,385. Dados demográficos foram analisados para identificação de possíveis diferenças. Esse estudo pode contribuir para novas pesquisas no campo da Psicologia.

Palavras-chave: teoria social cognitiva, avaliação psicológica, gestores.

Translation, Adaptation and Psychometric Studies of the Leadership Self-Efficacy Scale

Abstract

Self-efficacy for leadership refers to the individual's belief in their capability to successfully play the role of leader. This work was organized into two studies. In the first, the translation, retrotranslation and verification of the semantic analysis of the Multidimensional Leadership Self-Efficacy Scale (LSE) 4.0 version into Brazilian Portuguese was carried out. Four bilingual independent translators participated; five judges, expert doctors of psychological evaluation, and five leaders. In the second study, validity evidence was pursued, based on the analysis of the internal structure and reliability scale. The 156 Brazilian leaders, company workers, answered the (LSE) version 4.0 Br and a sociodemographic questionnaire. A good accuracy rate was verified through the Cronbach's alpha of 0.91 and the McDonald's omega of 0.91. The LSE version version 4.0 Br resulted in 20 items in unidimensional structure, with explained variance of 0.385. Demographic data were analyzed to identify possible differences. This study can contribute to new research in psychology.

Keywords: social cognitive theory, psychological evaluation, managers.

Traducción, Adaptación y Estudios Psicométricos de la Escala de Autoeficacia para el Liderazgo

Resumen

La autoeficacia para el liderazgo se refiere a la creencia del individuo en su capacidad de cumplir con éxito la función del liderazgo. Este trabajo fue organizado en dos estudios. En el primero se realizó la traducción, retrotraducción y verificación del análisis semántico de la *Multidimensional Leadership Self-Efficacy Scale* (LSE) versión 4.0 para el portugués brasileño. Participaron cuatro traductores bilingües independientes, cinco doctores expertos en evaluación psicológica y cinco líderes. En el segundo estudio se buscó evidencia de validez basada en el análisis de la estructura interna y fiabilidad de la escala. Los 156 líderes brasileños, trabajadores de empresas respondieron la LSE versión 4.0 Br y un cuestionario sociodemográfico. Se verificó buenos índices de precisión a través del alfa de Cronbach 0,91 y por el omega de McDonald (0,91). La versión de la LSE resultó en 20 ítems y estructura unidimensional, con varianza explicada de 0,385. Datos demográficos fueron analizados para identificación de posibles diferencias. Ese estudio puede contribuir a nuevas investigaciones en el campo de la Psicología.

Palabras clave: teoría social cognitiva, evaluación psicológica, gestores.

A autoeficácia para liderança é entendida como a crença do indivíduo na sua capacidade de realizar com êxito o papel de liderar. A temática tem sido investigada por autores que abordam a motivação de líderes (Paglis & Green, 2002, Schrujijer & Vansina, 2002) e a liderança bem-sucedida (McCormick, Tanguma, & Sohn, 2002). A definição de Paglis e Green (2002) quanto ao construto, a saber, o julgamento de uma pessoa de que ela pode exercer com sucesso a liderança, baseou-se em um modelo que inclui antecedentes, considerados como importantes fontes de influência na avaliação do líder sobre sua percepção de autoeficácia, quando realiza importantes tarefas de seu cargo, nos principais processos de mudanças. As três tarefas consistem na convicção que uma pessoa tem sobre a sua capacidade de definir uma direção para o grupo de trabalho; conquistar o compromisso dos seguidores de mudar propósitos e superar os obstáculos que impedem o cumprimento dos objetivos mutáveis.

Schrujijer e Vansina (2002) exploraram a complexidade envolvida na dinâmica da liderança e a distinção entre os conceitos de líder e liderança. O termo “líder” refere-se a uma pessoa que representa um papel específico ao exercer um comportamento de liderar. Por sua vez, a “liderança” é uma função que pode não necessariamente ser exercida por uma pessoa, mas por um grupo, ou ainda, está contida na cultura de uma organização. A essência da liderança está na relação entre líder e liderado e nas capacidades mentais de ambos, assim como no contexto em que estão inseridos.

Para McCormick et al. (2002), a autoconfiança é também uma característica essencial para a liderança bem-sucedida. Os autores definiram a autoconfiança como um senso generalizado de competência entendido com um traço pessoal, ou seja, trata-se de uma característica mais estável do sujeito. Já a autoeficácia é um autojulgamento sobre os recursos específicos para a realização de uma tarefa e por se constituir em uma cognição social, está sujeita a modificações, dadas as condições apropriadas.

Bobbio e Manganeli (2009) foram precursores na construção de uma escala de avaliação da autoeficácia para liderança, objeto de investigação deste artigo. A este respeito, estudos recentes mostram a notoriedade do construto da autoeficácia no domínio da liderança no contexto do trabalho (Ali et al., 2018; Cardoso & Baptista, 2019; Carleton, Barling, & Trivisonno, 2018; Fogaça, 2019; Huszycz & Endres, 2017; Kuvaas & Buch, 2019; Machida-Kosuga, Schaubroeck, Gould, Ewing, & Feltz, 2017), o que reforça a evidência da relevância da investigação.

Outras pesquisas evidenciaram a importância da liderança nas organizações e a contribuição da autoeficácia para o desempenho das atividades dos gestores. O estudo de Fogaça (2019) teve como objetivo verificar a influência dos níveis da autoeficácia no desempenho gerencial e na adoção de determinado orçamento para a concretização de suas responsabilidades como gestores, contando com a participação de 98 líderes do varejo automotivo do sul do Brasil. Para esse estudo foi usado um levantamento tipo survey. Os resultados indicaram forte relação positiva entre desempenho gerencial e autoeficácia, assim como, a influência da crença do indivíduo no desempenho de suas atividades profissionais.

Gilmartin e Nokes (2015) desenvolveram uma escala com 35 itens para medir a percepção de enfermeiros americanos sobre a autoeficácia para desempenhar um novo papel de liderança em hospitais. Uma amostra composta por 147 enfermeiros respondeu ao instrumento. A confiabilidade da escala indicou alfa de Cronbach $\alpha = 0,98$. Essa escala contribuiu para o desenvolvimento de abordagens baseadas em evidência para apoiar os esforços de implementar a função de Líder Clínico de Enfermagem nos hospitais.

Com o objetivo de obter evidências de validade para uma escala de autoeficácia de líderes escolares, Petridou, Nicolaidou e Williams (2014) realizaram dois estudos. O primeiro contou com uma amostra de 233 participantes e o segundo com 289, todos líderes, de escolas da República do Chipre. A consistência interna do primeiro estudo variou entre $\alpha = 0,78$ a $0,91$ e do segundo foi de $\alpha = 0,76$ a $0,93$. Os autores concluíram que os 36 itens e os oito fatores que compõem a escala avaliam a crença na sua capacidade de exercer a liderança escolar de maneira eficaz. Outros estudos têm mostrado também a importância da autoeficácia em diferentes domínios (Cabral, Moura, & Farias Júnior, 2021; Martins & Santos, 2019; Moreira, Ambiel, & Nunes, 2018; Nader et al., 2020; Santos, Zanon, & Ilha, 2019).

Bobbio e Manganeli (2009) subsidiaram a construção da sua escala de autoeficácia para liderança nos pressupostos de Bandura (1977, p. 3): “as crenças do indivíduo em sua capacidade em organizar e executar cursos de ação requeridos para produzir certas realizações”. Nesse sentido, os autores desenvolveram a LSE, versão 4.0 que verifica o quanto líderes se sentem capazes de desempenhar com êxito algumas atividades relacionadas a sua posição. Os 61 itens inicialmente desenvolvidos cobriam quatro importantes áreas relacionadas as atividades de liderança, que estão dispostas a seguir.

As áreas de responsabilidade dos líderes são: 1) definir uma direção para o grupo e garantir processos de melhoria e de mudança, a fim de adaptar a organização e o grupo a um ambiente dinâmico e torná-los proativos; 2) ganhar e preservar sua credibilidade e consenso do grupo, articulando entre legitimidade e autoridade com base em experiências passadas e identificação com o líder por meio de valores e crenças; 3) características e habilidades individuais como comunicação, competências sociais, relacionais e gerenciais, autoconsciência e autoconfiança; 4) propor novas ideias, compartilhar parte do seu poder, influenciar os membros do grupo, modificar seus comportamentos, motivar, inspirar, desenvolver a equipe, dar oportunidade aos seguidores, colocar as pessoas na direção da estratégia, selecionar os melhores membros do grupo para qualquer tarefa ou situação específica, a fim de aumentar seu comprometimento e fazê-los crescer e obterem os melhores resultados possíveis.

Os itens foram aplicados em 695 italianos e, após as análises, a escala resultou em um conjunto de 21 itens. A análise de estrutura interna revelou seis dimensões que expressam crenças de autoeficácia sobre: 1) capacidade de iniciar e liderar processos de mudança em grupos; 2) escolher seguidores eficazes e delegar responsabilidades; 3) construir e gerenciar relacionamentos interpessoais dentro do grupo; 4) demonstrar autoconsciência e autoconfiança; 5) motivar pessoas; 6) obter consenso dos membros do grupo. A confiabilidade da escala foi de $\alpha = 0,91$ para o grupo de universitários e $\alpha = 0,94$ para o grupo de não universitários. O instrumento foi intitulado de *Multidimensional Leadership Self-Efficacy Scale* (LSE). Em 2009 essa escala passou pelo processo de tradução e retrotradução, resultando em uma versão em inglês, que recebeu o nome de *Multidimensional Leadership Self-Efficacy Scale* (LSE) versão 4.0. Os 21 itens se mantiveram na estrutura de seis fatores, assim como os índices de confiabilidade e após 2009 não foram realizados novos estudos envolvendo essa escala (Bobbio & Manganeli, 2009).

Pesquisas reforçam a importância de medir por meio de instrumentos confiáveis o quanto um indivíduo se sente capaz de desempenhar com sucesso atividades em diferentes domínios, seja por meio do desenvolvimento de uma escala, ou pela tradução e adaptação do teste para diferentes contextos (Araya-Castro et al., 2020; Cardoso & Baptista, 2018; Loliola & Martins; 2019;

Pacanaro, Rabelo, & Leme, 2021). Apesar disso, as investigações no Brasil sobre autoeficácia para liderança, ainda são incipientes (Fogaça, 2019; Schuch, Bobsin, Campos, & Rodrigues, 2021; Xie, Ding, Zhang, & Li, 2021). Nesse sentido, foram realizados dois estudos com objetivo de traduzir, retrotraduzir e verificar a análise semântica da LSE versão 4.0 para o português brasileiro, além da análise da estrutura interna.

Estudo 1 – Tradução, Retrotradução e Evidência de Validade Baseada no Conteúdo

Método

Participantes

Etapa 1 – Tradução e retrotradução. Participaram dois tradutores bilíngues independentes (inglês-português), ambos fluentes no idioma inglês e nativos no idioma alvo. Dois outros tradutores independentes realizaram a tradução reversa (back-translation). A comissão de especialistas que analisou o produto dos tradutores foi composta pelas autoras deste artigo.

Etapa 2 – Juízes e estudo piloto. Cinco doutores experts na área da avaliação psicológica com conhecimento acerca do construto avaliado pelo instrumento participaram como juízes. Para a análise semântica dos itens, participaram cinco líderes, dois homens e três mulheres, com idade média de 41,2, com experiência mínima de três anos na função e com no mínimo três subordinados. Os participantes eram funcionários de diferentes empresas privadas da Região Metropolitana de Campinas – São Paulo.

Instrumento

Multidimensional Leadership Self-Efficacy Scale (LSE) versão 4.0 de Bobbio e Manganeli (2009), com 21 itens e seis fatores. O instrumento é respondido em uma escala tipo Likert de 7 pontos que varia de 1 (absolutamente falso) a 7 (absolutamente verdadeiro).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos. O primeiro estudo seguiu as diretrizes propostas pela International Test Commission – (ITC, 2010). Os tradutores foram contatados por e-mail e receberam um arquivo eletrônico com uma tabela composta por duas colunas. Na primeira estava a escala original em inglês e na segunda coluna um espaço em branco para que cada tradutor independente fizesse sua tradução. Para a retrotradução foi realizado o mesmo procedimento.

Na sequência, ocorreu a análise de juízes. Após aceitarem o convite, os juízes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O Google Forms foi utilizado para a realização desse procedimento e os itens foram avaliados considerando o Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC; Hernández-Nieto, 2002) a partir de três dimensões: Clareza de Linguagem (CL), Pertinência Prática (PP) e Relevância Teórica (RT). A (CL) buscou avaliar a linguagem dos itens, verificando a clareza, se estavam compreensíveis e adequados para os respondentes. Na (PP), cada juiz-avaliador verificou se o item avaliou o construto proposto e a importância dele para o instrumento. A (RT) teve como objetivo avaliar o grau de concordância entre o item e o referencial teórico, ou seja, se havia relação entre o item e o construto avaliado.

Os líderes participaram da pesquisa mediante assinatura do TCLE. Cada participante analisou de maneira individual a versão traduzida. Este processo foi realizado na presença da pesquisadora e teve o propósito de identificar se as instruções estavam claras, se os itens e a escala de respostas estavam compreensíveis, assim

como, se os termos empregados nos itens eram inteligíveis e se as expressões correspondiam àquelas utilizadas pelo público-alvo.

Procedimentos de Análise dos Dados. Para a análise, cada juiz-avaliador utilizou uma escala Likert de cinco pontos, variando de 1 (pouquíssimo adequado) a 5 (muitíssimo adequado). Além disso, também avaliaram a Dimensão Teórica (DT), indicando se o item correspondeu ou não à dimensão para o qual foi construído. No final do formulário havia um campo para que os juízes pudessem indicar possíveis sugestões e comentários.

Resultados

Após a comparação das traduções e retrotraduções, as análises indicaram não haver necessidade de modificações, assim como não foram encontradas divergências entre os produtos dos dois tradutores. O resultante da tradução reversa foi submetida ao julgamento do autor, que não sugeriu mudanças, de modo que o instrumento passou a ser denominado de LSE versão 4.0 Br.

Quanto à análise de juízes, as pontuações deles foram analisadas de acordo com o CVC (Coeficiente de Conteúdo). Tal como previsto, os itens que apresentaram um CVC maior que 0,80 devem ser mantidos, embora, quando pertinente, dependendo do valor do CVCt, um item abaixo de 0,80 pode ser mantido, se reformulado, seguindo as adequações sugeridas pelos juízes. Quanto à dimensão teórica, esta foi avaliada de forma qualitativa.

Em relação à Clareza de Linguagem (CL), somente três itens obtiveram CVCc inferior a 0,8, quais sejam: item 3 = 0,64; o item 6 = 0,60 e o item 7 = 0,72. Na análise qualitativa, os juízes-avaliadores apresentaram sugestões quanto a substituição de algumas palavras, tais como “rumo” por “direção”, “coisas” por “atividades” ou “tarefas”, além de manter o tempo verbal no item seis. No estudo piloto, os líderes sugeriram retirar a palavra “geralmente” por acreditarem que ela poderia confundir os respondentes.

Considerando as contribuições da análise de juízes e do estudo piloto, os itens 3, 6 e 7 sofreram alterações. O item 3 “Eu sou capaz de mudar as coisas em um grupo, mesmo se elas não estiverem plenamente sob meu controle”, foi alterado para “Eu posso mudar as coisas em um grupo, mesmo que elas não dependam completamente de mim”. O item 6 “Eu seria capaz de delegar a tarefa de atingir metas específicas para outros membros do grupo” passou a ser “Como parte de um grupo, eu sou capaz de delegar a outros a tarefa de alcançar objetivos específicos”. Por fim, o item 7 “Eu sou capaz geralmente de entender quem, em um grupo, é a melhor escolha para delegar tarefas” foi alterado para “Eu sou capaz de identificar em um grupo quem é a melhor escolha para delegar tarefas específicas”. Por fim, foram também retiradas dos itens 1, 7, 8, 15, 17, 19 e 21 a palavra “geralmente”.

Estudo 2 – Evidências de Validade com Base na Estrutura Interna

Método

Participantes. A amostra foi composta por 156 líderes, com idades entre 22 e 77 anos ($M = 40,72$; $DP = 8,59$), provenientes de empresas situadas na região Metropolitana de Campinas-SP, que ocupavam ou que tinham ocupado nos últimos seis meses posição de liderança. Quanto ao número de subordinados, esta variou de 1 a 3.500, com a maioria dos líderes possuindo em média cinco subordinados.

As demais características sociodemográficas da amostra estão dispostas na Tabela 1.

Tabela 1
Caracterização sociodemográfica da amostra

Variável		N (%)
Sexo	Masculino	77 (49,36)
	Feminino	79 (50,64)
Escolaridade	Pós-graduação completa	58 (37,2)
	Ensino superior completo	39 (25,0)
	Ensino superior incompleto	19 (12,2)
	Ensino médio completo	25 (16,0)
Cargos	Supervisor	75 (48,1)
	Gerente	62 (39,7)
	Coordenador	19 (19,2)
Tempo de liderança	Primeira vez	53 (34,0)
	Entre cinco e 10 anos	48 (30,8)
Ramo de atividade	Varejo	70 (44,9)
	Indústria alimentícia	31 (19,9)
	Embalagem, papel e celulose	15 (9,6)
	Agronegócio	13 (8,3)

Instrumentos

Escala de Autoeficácia para Liderança (LSE) versão 4.0 Br. O instrumento resultante do processo de tradução e adaptação é composto por 21 itens previstos para contemplar seis dimensões que expressam crenças de autoeficácia para liderança, tais como: iniciando e liderando processos de mudança em grupos; escolhendo seguidores eficazes e delegando responsabilidades; construindo e gerenciando relacionamento interpessoal dentro do grupo; mostrando autoconsciência e autoconfiança; motivando pessoas e obtendo o consenso do grupo. A escala é respondida em formato tipo Likert de 7 pontos que varia de 1 (absolutamente falso) a 7 (absolutamente verdadeiro).

Adicionalmente, os participantes responderam ao Questionário de Caracterização, que incluiu questões referentes a idade, sexo, escolaridade, cargo atual, tempo de exercício da liderança, número de subordinados imediatos, número total de funcionários na empresa, ramo de atividade da empresa. Buscou-se também saber se era a primeira vez que o participante ocupava a posição de liderança.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos. O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, tendo recebido parecer favorável (CAAE: 97609018.9.0000.5514). Por meio da rede de contatos da pesquisadora, várias empresas foram contatadas e aquelas que aceitaram participar da pesquisa e autorizaram a coleta de dados, permitiram o acesso da pesquisadora aos seus funcionários. Os participantes foram convidados a fazer parte deste estudo por meio da assinatura ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Após as assinaturas, foram distribuídas a Escala de Autoeficácia para Liderança (LSE) versão 4.0 Br e o questionário de caracterização para serem respondidos. A coleta foi realizada de forma coletiva, com duração de, aproximadamente, 20 minutos.

Em algumas empresas não foi possível o contato presencial com os participantes, assim, optou-se por realizar a coleta pelo formato online, utilizando o Google Forms. Este procedimento foi autorizado pelas empresas participantes que destinou uma pessoa responsável por distribuir o link da pesquisa para os funcionários, convidando-os para participarem do estudo. No total, 62 pessoas responderam presencialmente e 94 de forma online.

Procedimentos de análise de dados. A fim de atender aos objetivos

do estudo, foi realizada a análise da estrutura interna da escala. Para esta análise, foi utilizado o software Factor 10.9.01, em que se realizou a Análise Fatorial Exploratória (AFE) com correlações policóricas por meio do estimador *Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted* (WLSMV). Também foram observados os coeficientes Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) e Bartlett para determinação da fatoralidade e a Análise Paralela, método Hull e o MAP (*Minimum Average Partial*) para determinar a quantidade de fatores.

Os índices de ajuste analisados foram RMSEA, NNFI, CFI e GFI. Valores menores que 0,08 para o *Root Mean Squared Error Approximation* são aceitáveis. O *Non-Normed Fit Index* e o *Comparative Fit Index* devem ser superiores a 0,90 e o *Goodness of Fit* deve ser superior a 0,85.

Na sequência, a confiabilidade da escala foi avaliada por meio do alfa de Cronbach e ômega de McDonald. O teste t de Student permitiu a comparação das possíveis diferenças entre os sexos. Na sequência, a Análise de Variância (ANOVA) foi utilizada para verificar diferenças entre o tempo de liderança, o número de subordinados e a natureza da organização.

Resultados

Inicialmente, verificou-se a fatorabilidade da matriz de correlação entre os itens da escala por meio do índice KMO, com valor de 0,95. O Teste de Esfericidade de Bartlett ($p < 0,01$) apresentou resultado significativo. Os resultados encontrados indicaram que a matriz de dados era passível de fatoração.

Na sequência, foi realizada a Análise Paralela que sugeriu apenas um fator. Já o MAP e o método Hull foram utilizados para testar e mostrar os agrupamentos. Pelo método MAP, seis fatores foram indicados, porém, os agrupamentos formados carregavam itens de diferentes dimensões, distanciando-se do modelo encontrado pelos autores da escala original. Pelo método Hull os resultados indicaram uma estrutura unifatorial.

Tendo em vista a organização teórica da escala, foram testados os ajustes das soluções de seis, cinco e quatro fatores. Os índices e os respectivos valores de referência, são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2
Índices de ajuste para as estruturas com quatro, cinco e seis fatores

Índice	4 fatores	5 fatores	6 fatores	Valores Referência
RMSEA	0,000	0,000	0,000	<0,08 (limite 0,10)
NNFI	1,017	1,026	1,038	>0,90
CFI	1,011	1,014	1,018	>0,90
GFI	0,992	0,994	0,996	>0,85
Variância Explicada	0,567	0,612	0,655	

Os índices de ajustes utilizados, embora próximos dos valores de referência geraram agrupamentos que carregavam itens de diferentes dimensões, distanciando-se do modelo encontrados pelos autores da escala, não correspondendo as seis dimensões. De posse destas informações a opção para o Estudo 2 foi de defender a unifatorialidade, indicada anteriormente na análise paralela. Os itens com carga fatorial menor que 0,40 foram excluídos, o que resultou na exclusão do item três (Eu posso mudar as coisas em um grupo, mesmo que elas não dependam completamente de mim), de modo que restaram 20 itens. Os índices de ajuste desta estrutura foram: RMSEA = 0,046; CFI = 0,984; GFI = 0,966.

Em seguida, foi calculado o índice de consistência interna pelo ômega de McDonald, que indicou um valor de 0,91. A estrutura unifatorial pode ser observada na Tabela 3, em que são

Tabela 3
Escala de Autoeficácia para Liderança (LSE) versão 4.0 Br com 20 itens

Item	Cargas Fatoriais	Comunalidades	
1.	Eu sou capaz de dar uma nova direção para um grupo, se a atual não me parece correta	0,416	0,173
2.	Eu sou capaz de mudar atitudes e comportamentos dos membros do grupo se esses não atingirem o objetivo do grupo	0,531	0,282
3.	Eu confio na minha habilidade de escolher os membros de um grupo para formar uma equipe eficaz e eficiente	0,556	0,309
4.	Eu sou capaz de distribuir o trabalho entre os membros de um grupo para obter os melhores resultados	0,637	0,406
5.	Como parte de um grupo, eu sou capaz de delegar a outros a tarefa de alcançar objetivos específicos	0,659	0,434
6.	Eu sou capaz de identificar em um grupo, quem é a melhor escolha para delegar tarefas específicas	0,647	0,419
7.	Eu sou capaz de estabelecer boas relações com as pessoas com quem trabalho	0,574	0,330
8.	Tenho certeza que sou capaz de me comunicar com os outros, indo direto ao ponto	0,498	0,248
9.	Eu posso gerenciar com sucesso relacionamentos com todos os membros de um grupo	0,631	0,398
10.	Eu posso identificar minhas forças e fraquezas	0,587	0,345
11.	Eu tenho confiança em minha habilidade de realizar as tarefas do meu cargo	0,572	0,328
12.	Eu sempre sei como conseguir o melhor das situações em que me encontro	0,622	0,386
13.	Com minha experiência e competência eu posso sempre ajudar os membros do grupo a alcançar os objetivos do grupo	0,669	0,447
14.	Como líder, eu sou capaz de afirmar minhas crenças e valores	0,512	0,262
15.	Com meu exemplo, tenho certeza que posso motivar os membros do grupo	0,681	0,464
16.	Eu posso motivar os membros do grupo e despertar neles o entusiasmo quando eu início um projeto	0,649	0,421
17.	Eu sou capaz de motivar e dar oportunidades para cada membro do grupo no exercício de suas tarefas e funções	0,711	0,506
18.	Eu sou capaz de fazer as pessoas que trabalham comigo me admirarem	0,655	0,429
19.	Eu tenho certeza que posso obter o consenso dos membros do grupo	0,567	0,321
20.	Eu posso liderar um grupo com o consenso de todos os membros do grupo	0,565	0,319
Variância Explicada		38,50%	

apresentadas as cargas fatoriais de cada item e a comunalidade entre eles.

Dando continuidade, o teste t de Student permitiu a comparação entre sexo. Na comparação para um único fator, não foram encontrados resultados significativos, conforme se observa ($t = -0,02$; $p = 0,35$). Na sequência, a Análise de Variância (ANOVA) foi utilizada para verificar a diferença entre escolaridade, cargo, número de subordinados, ramo de atividade da empresa. Os resultados são apresentados na Tabela 4. No entanto, como se pode verificar, não foram significativos para as variáveis investigadas.

Discussão

O presente artigo foi composto por dois estudos. No Estudo 1, a tradução e a adaptação não sofreram mudanças importantes na redação dos itens. Na sequência, a análise de conteúdo e

estudo piloto evidenciou a necessidade de pequenos ajustes em alguns itens, que apresentaram valores abaixo de 0,8 no CVCC. Os ajustes empregados, tanto em análise semântica de itens quanto no estudo piloto é um recurso necessário para garantir a adaptação cultural de instrumentos e garantir a consistência de itens e a equivalência de significados (Nora et al., 2017; Spagnoli et al., 2016).

O Estudo 2 analisou a estrutura fatorial da versão adaptada da LSE versão 4.0 Br. Foram investigadas as estruturas de 4, 5 e 6 fatores (Auerswald & Moshagen, 2019; Damásio, 2012; Goretzko, Pham, & Bühner, 2019). O melhor ajuste encontrado foi unifatorial, contando com a exclusão de um item com carga fatorial abaixo do estipulado. Tal resultado indica que o instrumento não diferenciou as especificidades das dimensões do construto de autoeficácia para a liderança. Um aspecto que pode ter contribuído com a baixa discriminação das dimensões que compõem a autoeficácia para a liderança pode ter sido a

Tabela 4
Comparação de grupos para a LSE versão 4.0 Br por meio da ANOVA

Critério	Tipo de comparação	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	p
Escolaridade	Entre Grupos	119,97	41,00	2,93	1,46	0,06
	Nos grupos	227,95	114,00	2,00		
	Total	347,92	155,00	-		
Cargo	Entre Grupos	113,83	41,00	2,78	1,26	0,17
	Nos grupos	249,27	113,00	2,21		
	Total	363,10	154,00	-		
Ramo da Empresa	Entre Grupos	684,54	40,00	17,11	1,06	0,40
	Nos grupos	1824,11	113,00	16,14		
	Total	2508,66	153,00	-		
Quantidade de Subordinados	Entre Grupos	26,55	41,00	0,65	1,33	0,12
	Nos grupos	55,43	114,00	0,49		
	Total	81,97	155,00	-		

forma de apresentação dos itens. Eles foram compostos de afirmações respondidas por meio de uma escala Likert de sete pontos que varia de 1 (absolutamente falso) a 7 (absolutamente verdadeiro). Esse tipo de item tem baixo ou nenhum controle sobre as influências de desejabilidade social e aquiescência nas respostas dos participantes, de modo que isso pode ter produzido sua sensibilidade na avaliação do construto (Hongyu, 2018; Valentini, 2017).

Um outro aspecto a considerar é a hipótese de que as atribuições de liderança citadas nos seis fatores por Bobbio e Manganelli (2009), não foram fortes o suficiente para separar em vários fatores. Cabe lembrar que a amostra utilizada para o presente estudo foi composta exclusivamente por participantes que já ocupavam posições de liderança e que a maioria tinha em média 10 anos nessa posição e pontuaram alto em suas respostas.

Outra observação a considerar é que normalmente o número de fatores encontrados em escalas de autoeficácia para liderança são bem distintos, conforme aponta o estudo de Dwyer (2019). Cabe ressaltar ainda que Bobbio e Manganelli (2009) em suas análises utilizaram o teste de Cattell que sugeriu seis componentes. Esse teste pode ser entendido como relativamente frágil para dimensionalidade (Primi, 2012).

No Estudo 2 utilizou-se de outras análises para a amostra de participantes com experiência na posição de liderança e o resultado foi a unidimensionalidade. Em uma revisão de artigos publicados nos últimos 25 anos sobre autoeficácia para liderança, os autores identificaram uma diversidade substancial no desenvolvimento de construção de LSE e abordagens de medição (Dwyer, 2019). Outra análise realizada no Estudo 2 foi referente a algumas variáveis descritivas dos participantes, como escolaridade, cargo, número de subordinados e ramo de atividade da empresa. No entanto, nenhuma diferença significativa foi encontrada.

Estudos feitos por outros pesquisadores, como o de Javidan, Bullough, e Dibble (2016), indicam que as mulheres demonstram perfil de liderança mais destacado em relação a algumas ações específicas e os homens tenderam a mostrar forte autoeficácia para liderança em termos de experiência em negócios globais, perspectivas cosmopolita e impacto interpessoal. Outros dois estudos indicaram que homens possuem percepção significativamente mais elevada de autoeficácia para liderança (Kane, Zaccaro, Tremble Jr, & Masuda, 2002; McCormick et al., 2002).

Cabe observar que para o Estudo 2 a amostra utilizada foi composta somente por participantes que ocupavam ou que tinham ocupado nos últimos seis meses posição de liderança e que tinham ou tiveram pelo menos um subordinado. Essa condição pode ter equiparado os grupos formados tanto por homens como por mulheres, não evidenciando diferenças por gênero. Por fim, com os resultados alcançados, principalmente aqueles que conferiram uma boa consistência interna, é possível afirmar que a Escala de Autoeficácia para Liderança (LSE) versão 4.0 Br encontra-se adaptada a uma amostra de brasileiros, podendo ser utilizada por pesquisadores em novos estudos que venham contribuir para o avanço da ciência.

O construto da autoeficácia é específico de diferentes domínios e tem se mostrado um dos melhores indicadores de futuros desempenhos em muitas áreas (Blomquist, Farashah, & Thomas, 2016); Gilmartin & Nokes, 2015). Espera-se que os dois estudos contribuam para novas investigações sobre autoeficácia para liderança. É possível observar que uma contribuição desse estudo é o pioneirismo sobre autoeficácia para liderança no contexto organizacional, entendendo que havia uma lacuna em relação a instrumentos de medição de autoeficácia

para liderança no contexto brasileiro (Schuch et al, 2021). Nesse sentido, introduz uma escala com propriedades psicométricas consistentes expressado por meio do alfa de Cronbach e ômega de McDonald e traz para pesquisadores interessados em estudos de autoeficácia para liderança, uma oportunidade de utilização de uma escala unifatorial confiável e adaptada ao contexto brasileiro.

Concluindo, esse artigo pode contribuir com a taxonomia interpretativa disponível não apenas para estudos transculturais envolvendo o Brasil, mas também para pesquisadores interessados em estudar diferenças entre participante de outras regiões do país, ou ocupantes de cargos sem ser de liderança e ainda, entre estudantes e aponta para agendas de pesquisas futuras sobre autoeficácia para liderança em outros contextos. Cabe também mencionar as limitações deste artigo, tais como o tamanho da amostra e a sua especificidade, razão pela qual as generalizações dos resultados ora obtidos devem ser feitas com cautela. Uma amostra mais robusta composta por participantes de regiões mais alargadas poderia fornecer outras informações. Também, a comparação de líderes e não líderes poderia demonstrar diferentes níveis de autoeficácia para liderança. Tais análises poderiam receber tratamentos mais robustos em estudos futuros.

Referências

- Ali, H. E., Schalk, R., Van Engen, M., & Van Assen, M. (2018). Leadership self-efficacy and effectiveness: The moderating influence of task complexity. *Journal of Leadership Studies*, 11(4), 21–40. <https://doi.org/10.1002/jls.21550>
- Araya-Castro, P., García, M. C., Sacomori, C., Diaz-Guerrero, P., Martínez-Varas, A. C., Cuevas-Said, M., & Gayán, P. (2020). Adaptación y validación de las escalas de autoeficacia y expectativa de resultados para la práctica de ejercicios de suelo pélvico en mujeres con cáncer ginecológico. *Fisioterapia*, 42(5), 241-249. <https://doi.org/10.1016/j.fis.2020.05.002>
- Auerswald, M., & Moshagen, M. (2019). How to determine the number of factors to retain in exploratory factor analysis: A comparison of extraction methods under realistic conditions. *Psychological Methods*, 24(4), 468-491. <https://doi.org/10.1037/met0000200>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Blomquist, T., Farashah, A. D., & Thomas, J. (2016). Project management self-efficacy as a predictor of Project performance: Constructing and validating a domain-specific scale. *Journal of Project Management*, 34(8) 1417-1432. <https://doi.org/10.1016/j.jiproman.2016.07.010>
- Bobbio, A., & Manganelli, A. M. (2009). Leadership self-efficacy scale: A new multidimensional instrument. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 16(1), 3-24. Recuperado de <http://www.tpmmap.org/wp-content/uploads/2014/11/16.1.1.pdf>
- Cabral, T. G., Moura, I. R. D., & Farias Júnior, J. C. D. (2021). O estado nutricional modera a associação entre apoio social, autoeficácia e tempo de atividade física dos adolescentes?. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, 4299-4308. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021269.26552020>
- Cardoso, H. F., & Baptista, M. N. (2019). Escala de autoeficácia no trabalho (EAE-T): construção e estudos psicométricos. *Gerias: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 12(1), 3-18. <http://doi.org/10.36298/gerias2019120102>
- Carleton, E., Barling, J., & Trivisonno, M. (2018). Leaders' trait mindfulness and transformational leadership: The mediating roles of leaders' positive affect and leadership self-efficacy. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 50, 185–194. <https://doi.org/10.1037/cbs0000103>
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-04712012000200007&script=sci_abstract&lng=es
- Dwyer, L. P. (2019). Leadership self-efficacy: review and leader development implications. *Journal of Management Development*, 38(8), 637–650. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0073>
- Fogaça, L. T. F. B. (2019). *A influência da autoeficácia nos estilos de liderança, no uso do orçamento e no desempenho: Estudo sob a ótica da teoria social cognitiva* (Dissertação de mestrado, Universidade Estadual de Maringá). Recuperado de <http://repositorio.uem.br:8080/jspui/handle/1/5706>
- Gilmartin, J. M., & Nokes, K. (2015). A Self-Efficacy Scale for Clinical Nurse Leaders: Results of a Pilot Study. *Nursing Economic*, 33(3), 133-143. Recuperado de <https://cpb-us-e2.wpmucdn.com/faculty.sites.uci.edu/dist/d/469/files/2016/01/77.pdf>

- Goretzko, D., Pham, T. T. H., & Bühner, M. (2019). Exploratory factor analysis: Current use, methodological developments and recommendations for good practice. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00300-2>
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). *Contributions to Statistical Analysis*. Universidad de Los Andes.
- Hongyu, K. (2018). Análise Fatorial Exploratória: resumo teórico, aplicação e interpretação. *E&S Engineering and Science*, 7(4), 88-103. <https://doi.org/10.18607/ES201877599>
- Huszczo, G., & Endres, M. L. (2017). Gender differences in the importance of personality traits in predicting leadership self-efficacy. *International Journal of Training and Development*, 21(4), 304-317. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12113>
- International Test Commission. (2010). International Test Commission guidelines for translating and adapting tests. Recuperado de <http://www.intestcom.org/upload/sitefiles/40.pdf>
- Javidan, M., Bullough, A., & Dibble, R. (2016). Mind the Gap: Gender Differences in Global Leadership Self-Efficacies. *Academy of Management Perspectives*, 30(1), 59-73. <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0035>
- Kane, T. D., Zaccaro, S. J., Tremble Jr., T. R., & Masuda, A. D. (2002). An examination of the leader's regulation of groups. *Small Group Research*, 33(1), 65-120. <https://doi.org/10.1177/104649640203300103>
- Kuvaas, B., & Buch, R. (2019). Leader self-efficacy and role ambiguity and follower leader-member exchange. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(1), 118-132. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2019-0209>
- Loiola, E., & Martins, M. D. C. (2019). Autoeficácia no trabalho e síndrome de burnout em profissionais de enfermagem. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 20(3), 813-823. <http://doi.org/10.15309/19psd200320>
- Machida-Kosuga, M., Schaubroeck, J. M., Gould, D., Ewing, M., & Feltz, D. L. (2017). What Influences Collegiate Coaches' Intentions to Advance Their Leadership Careers? The Roles of Leader Self-Efficacy and Outcome Expectancies. *International Sport Coaching Journal*, 4(3), 265-278. <https://doi.org/10.1123/iscj.2016-0120>
- Martins, R. M. M., & Santos, A. A. A. D. (2019). Estratégias de aprendizagem e autoeficácia acadêmica em universitários ingressantes: estudo correlacional. *Psicologia Escolar e Educacional*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016346>
- McCormick, M. J., Tanguma, J., & Sohn, A. (2002). Extending self-efficacy theory to leadership: A review and empirical test. *Journal of Leadership Education*, 1(2), 34-49. <https://doi.org/10.12806/V1/I2/TF1>
- Moreira, T. D. C., Ambiel, R. A. M., & Nunes, M. F. O. (2018). Escala de fontes de autoeficácia para escolha profissional: construção e estudos psicométricos iniciais. *Trends in Psychology*, 26, 47-60. <https://doi.org/10.9788/TP2018.1-03Pt>
- Nader, J. M., de Carvalho Moreira, N., de Oliveira Carvalho, L. O., Rassi, A., Brito, A. F. P., & da Silveira, M. M. M. (2020). Correlação entre autoeficácia em amamentação e depressão pós-parto. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(2), 3875-3888. <https://doi.org/10.34119/bjhrv3n2-210>
- Nora, C. R. D., Zoboli, E., & Vieira, M. M. (2017). Validação por peritos: importância na tradução e adaptação de instrumentos. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 38(3), e64851. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2017.03.64851>
- Paglis, L. L., & Green, S. G. (2002). Leadership Self-Efficacy and Managers Motivation for Leading Change. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 215-235. <https://doi.org/10.1002/job.137>
- Petridou, A., Nicolaidou, M., & Williams, J. S. (2014). "Development and validation of the School Leaders' Self-Efficacy Scale". *Journal of Educational Administration*, 52(2), 228-253. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2012-0037>
- Santos, A. A. A. D., Zanon, C., & Ilha, V. D. (2019). Autoeficácia na formação superior: seu papel preditivo na satisfação com a experiência acadêmica. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 36. <https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e160077>
- Schrujfer, S. G. L., & Vansina, L. S. (2002). Leader, leadership and leading: from individual characteristics to relating in context. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 869-874. <https://doi.org/10.1002/job.171>
- Schuch, C. D. O. S., Bobsin, D., Campos, S. A. P. de, & Rodrigues, C. O. (2021). Panorama de publicações internacionais sobre autoeficácia. *Revista Organizações em Contexto*, 17(34), 179-203. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v17n34p179-203>
- Spagnoli, P., Santos, S. C., & Caetano, A. (2016). A Contribution Toward the Adaptation and Validation of the Entrepreneurial Self-Efficacy Scale in Italy and Portugal. *Journal of Career Assessment*, 1(18). <https://doi.org/10.1177/1069072716664302>
- Pacnaro, S. V., Rabelo, I. S., & Leme, I. S. (2021). Estudo de validade de conteúdo por meio da avaliação de juizes de uma escala de autoeficácia socioemocional para adultos. *Revista Meta: Avaliação*, 13(40), 597-620. <http://doi.org/10.22347/2175-2753v13i40.3473>
- Primi, R. (2012). Psicometria: Fundamentos Matemáticos da Teoria Clássica dos Testes. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 297-307. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027501015.pdf>
- Valentini, F. (2017). Editorial: Influência e controle da aquiescência na análise fatorial. *Avaliação Psicológica*, 16(2), 120-123. <http://doi.org/10.15689/ap.2017.1602.ed>
- Xie, J., Ding, S., Zhang, X., & Li, X. (2021). Impacto de um programa de liderança em segurança do paciente em enfermeiros-chefe e enfermeiros clínicos: um estudo quasi-experimental. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4328.3478>

Informações sobre as autoras

Maria Theotonio

E-mail: mtheotonio@hotmail.com

Ana Paula Porto Noronha

E-mail: ana.noronha8@gmail.com

Roberta Gurgel Azzi

E-mail: betazzi@uol.com.br