

PESQUISAS CIENTÍFICAS - AQUELAS QUE SÃO FRUTO DE PESQUISA EMPÍRICA DENTRO DOS PARÂMETROS DO MÉTODO CIENTÍFICO. - TECNOLOGIAS, GESTÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS - USO INTELIGENTE E INOVADOR DE CONHECIMENTOS E RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA DESENVOLVER PRODUTOS E PROCESSOS SUSTENTÁVEIS, BUSCANDO PROMOVER A SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL E A PRESERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE. O RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DA SABEDORIA ACUMULADA PELOS SISTEMAS BIOLÓGICOS E PELAS COMUNIDADES TRADICIONAIS, APLICADO NA GESTÃO DE PROJETOS, ORGANIZAÇÕES E EM POLÍTICAS PÚBLICAS, PARA O BENEFÍCIO DA SOCIEDADE, DESENVOLVENDO AÇÕES, PRODUTOS, MATERIAIS E SISTEMAS NA BUSCA DE SOLUÇÕES DE PROBLEMAS SOCIOAMBIENTAIS. EX: TECNOLOGIAS SOCIAIS, ECONOMIA CIRCULAR, TECNOLOGIAS VERDES, BIODESIGN, ARQUITETURA VERNACULAR, BIOMIMÉTICA, BIOPLÁSTICOS, BIOCOMBUSTÍVEIS, BIOFERTILIZANTES, SABERES TRADICIONAIS APLICADOS À CONSERVAÇÃO DOS ALIMENTOS, ETC.

**VALIDAÇÃO DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DO ESTILO GERENCIAL (EAEG) BASEADA NA FORMAÇÃO DE PERITOS E NA APLICAÇÃO DE QUESTÃO “PADRÃO-OURO”: UMA PROPOSTA METODOLÓGICA EMPIRICAMENTE TESTADA**

*Renato Cesar Möller (renato.moller@prof.unifase-rj.edu.br)*

*Ana Carolina De Oliveira Silva (anacos@alu.unifase-rj.edu.br)*

*Rebeka De Oliveira Cardoso (rebekaoc@alu.unifase-rj.edu.br)*

*Thaís Nunes Da Costa (thaisnc@alu.unifase-rj.edu.br)*

*Marcos Paulo De Oliveira Carius (marcospoc@alu.unifase-rj.edu.br)*

*Vitória De Fátima Cunha Da Costa (vitoriafcc@alu.unifase-rj.edu.br)*

*Julia Reis De Souza (juliars@alu.unifase-rj.edu.br)*

*Daniela Figueira De Castro (danielafc@alu.unifase-rj.edu.br)*

Introdução - A preocupação com a validação de instrumentos psicométricos é algo que acompanha a história do desenvolvimento dos testes, sendo de especial importância para os enfoques da psicologia que trabalham com a noção de traço latente. Tendo em vista o reconhecimento da importância fundamental que o processo de validação confere para instrumentos de obtenção de dados em pesquisa, o trabalho aqui apresentado assume o duplo desafio de (i) propor mecanismos de validação de uma escala destinada a identificar o estilo de liderança ao qual predominantemente se vincula um determinado sujeito ocupante de função gerencial e de (ii) gerar uma questão “padrão-ouro” por meio da qual se possa obter resultados estatisticamente similares aos obtidos pela aplicação dessa escala, tornando assim plausível a realização de pesquisas em que a aplicação da escala na íntegra se torne metodologicamente inviável devido à sua extensão. Objetivo - Aplicar empiricamente uma proposta metodológica destinada a testar a validade de critério da Escala de Avaliação do Estilo Gerencial (EAEG) pelo emprego de uma questão “padrão-ouro”, gerando, adicionalmente, no caso de sucesso do experimento, uma forma mais sintética e veloz de se obter resultados equivalentes aos obtidos de modo mais extenso pela aplicação da escala. Metodologia - O processo de validação da escala e da geração da questão “padrão-ouro” envolveu a participação de 112 estudantes inscritos em uma unidade curricular oferecida no segundo período de um curso de graduação em psicologia, distribuídos pelos semestres 2023.1, 2023.2, 2024.1 e 2024.2. O experimento compreendeu as quatro seguintes etapas: 1ª Etapa - Aplicação da EAEG de entre os participantes do experimento. Nessa etapa, foi solicitado aos participantes do experimento que preenchessem os 19 itens que compõem a EAEG, segundo as instruções de sua formuladora (MELO, 2014). Para tanto, esclareceu-se aos participantes que cada qual deveria eleger como foco avaliativo um indivíduo que estivesse exercendo presentemente, ou que houvesse exercido no passado, relação de superior hierárquico com o

participante num contexto preferencialmente institucional (trabalho, universidade, associações, entre outros). A EAEG permite, mediante os resultados alcançados por cada estudante, enquadrar o indivíduo eleito como foco avaliativo (o superior hierárquico) em uma das três categorias de liderança previstas pela escala, a saber: (a) Tarefa, (b) Relacionamento e (c) Situacional.

2ª Etapa - Formação de peritos. Nessa etapa, os participantes foram submetidos a um processo de formação por meio de uma aula acerca da evolução do conceito de liderança e dos tipos que parecem prevalecer nos estudos contemporâneos, que, no caso em pauta, correspondiam às categorias previstas pela EAEG.

3ª Etapa - Resposta a questão “padrão ouro”. Tendo já a sido submetidos ao processo de formação de peritos e munidos, ainda, de uma ficha-resumo em que foram transcritas a descrição dos três tipos de liderança apresentados pela formuladora da escala, os participantes foram solicitados a classificar os indivíduos por eles eleitos como foco avaliativo em uma das três categorias previstas pela EAEG, a partir da seguinte questão a eles enunciada: “Na qualidade de perito e com base nas definições da ficha-resumo, como você classificaria o indivíduo eleito como foco avaliativo quanto ao tipo de liderança por ele adotada na relação com seus subordinados?”. 4ª etapa – Teste de validação da EAEG. Nessa etapa, comparou-se os resultados individuais quantificando os casos em que as classificações proporcionadas pela aplicação da escala correspondiam às classificações feitas com base no conhecimento adquirido no processo formativo, com suporte da ficha-resumo, deflagradas pela questão “padrão ouro”. Adotou-se como hipótese de pesquisa a de que os resultados das classificações, tanto o obtido pela aplicação da escala (primeiro resultado) quanto o alcançado por meio da percepção do participante na qualidade de perito, proporcionado pela resposta a questão “padrão-ouro” (segundo resultado), seriam convergentes em pelo menos 2/3 dos casos. Cabe salientar que esse limite, aparentemente pouco restritivo, corresponde ao dobro da frequência esperada, de 1/3, que designa a frequência hipotética que seria registrada caso as respostas se distribuíssem aleatoriamente entre as três modalidades de liderança, sem que se pudesse evidenciar qualquer tendência de aproximação entre o primeiro e o segundo resultado.

Apresentação dos resultados - A comparação dos resultados obtidos pelos dois processos de obtenção dos dados revelou que em 69,6% dos casos as classificações proporcionadas pela aplicação da escala foram convergentes com a classificação mais subjetiva operada pelos participantes na condição de peritos.

Discussão dos resultados - A validação da escala dependeria, contudo, da aplicação de um teste de hipótese que assegurasse que as diferenças entre

os casos de convergência e discrepância não seriam fruto do acaso ou resultante de erros amostrais de erros amostrais. Sendo assim, determinou-se previamente para o teste de hipótese um nível de significância bastante rigoroso, de 0,01. O valor do qui-quadrado calculado (17,28) superou folgadoamente o valor do qui-quadrado tabelado (6,64), considerando o nível de significância prefixado, o que forneceu as evidências necessárias tanto para a validação da EAEG quanto para reforçar a ideia de que, em casos de impossibilidade metodológica de empregar a escala, seria admissível utilizar como estratégia substitutiva a aplicação da questão “padrão-ouro”. Conclusão - Os resultados nos permitem admitir a validade da EAEG e, ainda, reconhecer a alta relação, comprovada estatisticamente, entre a escala investigada e a questão “padrão-ouro”, o que nos autoriza a praticar a intercambialidade dos 2 processos de obtenção dos dados quando a situação de pesquisa assim requerer, sem que isso implique em prejuízos relevantes para o estudo.

Palavras-chave: estilos de liderança; validação de escalas; questão padrão-ouro; validade concorrente; psicometria.