

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO DE NEGÓCIOS
CURSO DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO

MARIANNY OLIVEIRA FARIA

REVISÃO BIBLIOMÉTRICA SOBRE EQUIPES MULTICULTURAIS VIRTUAIS EM
EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

UBERLÂNDIA

2022

REVISÃO BIBLIOMÉTRICA SOBRE EQUIPES MULTICULTURAIS VIRTUAIS EM
EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

MARIANNY OLIVEIRA FARIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Uberlândia como
requisito à Conclusão de curso em Gestão da
Informação.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Janaína M. Bueno

Uberlândia, 22 de junho de 2022.

Prof. Dra. Janaina Maria Bueno, UFU/MG

Prof. Dra. Jacqueline Florindo Borges, UFU/MG

Prof. Dra. Giovana Bueno, UNIVALI/SC

UBERLÂNDIA

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, a base das minhas conquistas, sei que sem Ele eu jamais teria conseguido realizar esse sonho e enfrentado todos os obstáculos ao longo do curso.

Aos meus pais, Ailton e Rubiana, minhas irmãs, Myllena e Marcella e minha avó, Alvair, que sempre torceram e desejaram que eu finalizasse essa etapa.

As minhas amigas Sara Beatriz, Marina Lamanes, Daniela de Santi, minha irmã Myllena Oliveira e meu namorado Gustavo Paulo, que me incentivaram quando eu estava desanimada e em algumas etapas foram essenciais me apoiando para seguir firme no meu objetivo.

A minha orientadora, Prof^a Dr^a Janaína, que não desistiu do nosso trabalho, me incentivou e sempre estava disposta a me ajudar, auxiliar e apoiar nesta caminhada acadêmica.

Aos professores de toda a minha jornada, que participaram dessa trajetória, me ensinaram e auxiliaram com seus aprendizados e experiências.

Minha terapeuta Diankelle, que me auxiliou psicologicamente, ouviu todos os meus desabafos e trabalhou comigo para que essa etapa fosse adiante.

Aos membros da igreja Assembleia de Deus, principalmente da Betel e Buritis, que sempre oraram pela minha vida e torceram por mim.

Houve muitas pessoas envolvidas durante esse período, que contribuíram para o meu crescimento e essa fase decisiva e importante da minha vida, e a todos vocês meus amigos e amigas, o meu muito obrigada, pois sei que mesmo nas fases mais complicadas vocês me ajudaram e me incentivaram a seguir em frente e sei que não preciso citar nome, pois se você está lendo e lembrou de algum momento, pode ter certeza que esse parágrafo é dedicado a você.

RESUMO

As equipes multiculturais virtuais permitem que pessoas diferentes possam interagir mesmo estando em localidades distintas devido ao uso de ferramentas de tecnologia de informação e comunicação. Um dos objetivos da pesquisa acadêmica é localizar uma lacuna de pesquisa em determinado campo do conhecimento ou tema específico, desta forma, verificou-se a necessidade de levantar e analisar a produção acadêmica nacional e internacional sobre equipes multiculturais virtuais, especificamente em empresas de tecnologia de informação, para conhecer melhor o panorama dessa produção, evidenciar avanços e lacunas para pesquisas futuras. Assim, o objetivo desta pesquisa é identificar e analisar a produção científica sobre equipes multiculturais virtuais em empresas de TI, por meio de uma revisão bibliométrica, com dados levantados entre os anos de 2004 a 2021. A coleta de dados foi realizada por meio das plataformas de artigos acadêmicos Periódicos CAPES e Google Acadêmico. Depois de aplicados critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados 51 artigos e, posteriormente, desenvolvida a análise com auxílio das leis da bibliometria (Lei de Bradford, Lei de Zipf e Lei de Lotka) e das ferramentas MS-Excel e PowerBI . Observou-se um processo cíclico de aumento e diminuição de publicação ao longo do período analisado, sem concentração de autores, periódicos e instituições no desenvolvimento de estudos voltados a equipes multiculturais virtuais. Destacou-se a importância e predominância da cultura nacional nos desafios das equipes multiculturais virtuais e estratégias para adaptação da comunicação através de usos de ferramentas de tecnologia da informação, sendo um dos focos a busca pelo desenvolvimento da confiança em equipes multiculturais. Constatou-se a presença de alguns temas recorrentes para pesquisas relacionadas e que podem incitar novos estudos relacionados a questões de comunicação, conhecimento, colaboração, desempenho, tecnologia, trabalho, informação, desenvolvimento e liderança.

Palavras-chave: Equipes Multiculturais Virtuais. Equipes Virtuais. Tecnologia da Informação. Revisão Bibliométrica.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Nuvem de palavras-chave.....	21
------------	------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS E QUADROS

Gráfico 1 -	Quantidade de artigos por publicação.....	16
Gráfico 2 -	Quantidade de autores por artigo.....	17
Gráfico 3 -	Quantidade de publicações por revista.....	18
Gráfico 4 -	Número de artigos por abordagem de pesquisa.....	19
Quadro 1 -	Relações de autores por publicações e instituições.....	17
Quadro 2 -	Agenda de pesquisa de estudos mais recentes.....	23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1.OBJETIVO GERAL.....	9
1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
1.3.JUSTIFICATIVA DE PESQUISA.....	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1. EQUIPES VIRTUAIS	11
2.2. EQUIPES MULTICULTURAIS VIRTUAIS	13
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	15
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	17
5 CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS	25
APÊNDICES	30
APÊNDICE 1 - OBJETIVOS DOS ARTIGOS - 2004 À 2021	30
APÊNDICE 2 - LISTA DOS ARTIGOS ANALISADOS NA REVISÃO BIBLIOMÉTRICA	36

1 INTRODUÇÃO

O setor de Tecnologia da Informação tem alavancado e trazido bons resultados na economia dos países. De acordo com uma análise realizada pela Associação Brasileira das Empresas de Software (ABES, 2022), o Brasil obtém 1,65% dos investimentos em tecnologia em nível global e 40% dos investimentos em toda a América Latina. Todo o investimento no setor durante o ano de 2021 foi de US \$2,79 trilhões. Tal resultado contribuiu para que o Brasil ficasse na décima posição mundial do ranking de investimentos em TI.

Com a evolução e expansão no uso de ferramentas de informação e comunicação digitais, tem aumentado o número de equipes multiculturais virtuais que são aquelas formadas por um grupo de pessoas com um objetivo em comum e com culturas distintas em um ambiente virtual (ROBERT JR; YOU, 2017). Atuar em equipes multiculturais virtuais permite que pessoas diferentes possam interagir mesmo estando em localidades distintas. Essas interações realizadas através de ferramentas da tecnologia, surgindo, assim, alguns desafios em aspectos ligados ao processo de comunicação e estabelecimento de confiança, além dos desafios das diferenças culturais (GALLEGO; ORTIZ-MARCOS; ROMERO RUIZ, 2021).

As equipes multiculturais virtuais permitem que empresas possam contratar profissionais de diferentes perfis, assim é possível obter um maior número de possíveis profissionais que possam estar alinhados à cultura da empresa. A diversidade dos profissionais é outro fator que pode estar ligado diretamente à formação de uma equipe multicultural virtual dentro de uma organização e que pode gerar benefícios e bons resultados, pois é possível que os profissionais possam elevar o nível de inovação e criatividade no ambiente profissional (HEINZ, 2014).

Ao se fazer uma busca em bases acadêmicas nacionais e internacionais por revisões da literatura sobre o tema “equipes multiculturais virtuais” foram encontrados alguns trabalhos de revisão de literatura, como as revisões do tipo meta-análise de Stahl et al (2010) e Stahl e Maznevski (2021), mas não foi localizada nenhuma revisão de literatura usando a revisão bibliométrica como principal método nos últimos 5 anos.

A revisão bibliométrica auxilia na construção do panorama de pesquisa sobre um determinado tema, quantificando número de publicação no período, autores, periódicos e subtemas de destaque. Nesse caso, foi realizado uma revisão bibliométrica para quantificar o perfil dos artigos que abordam o tema, e assim fornecer dados do cenário.

1.1.OBJETIVO GERAL

O objetivo geral desta pesquisa é identificar e analisar a produção científica disponível em bases acadêmicas nacionais e internacionais sobre equipes multiculturais virtuais em empresas de TI, visando fornecer um panorama sobre o tema, por meio de uma revisão bibliométrica.

A busca pelos artigos foi feita pelo Portal de Periódicos da Capes, com acesso por intermédio da Comunidade Acadêmica Federada (CAFe) e também buscas no Google Acadêmico em bases acadêmicas nacionais e internacionais. A revisão bibliométrica abrangeu o período de 2004 a 2021.

1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para alcançar o objetivo geral, foram elaborados os seguintes objetivos específicos para a realização do trabalho:

- a) Construir uma base de dados com as informações dos artigos selecionados em bases acadêmicas, a partir dos critérios de busca, inclusão e exclusão de artigos sobre o tema proposto;
- b) Descrever e comparar as informações obtidas nas bases de dados.
- c) Analisar os resultados obtidos e sugerir uma agenda para pesquisas futuras de acordo com o cenário atual.

1.3.JUSTIFICATIVA DE PESQUISA

Ao observar a ausência de pesquisas acadêmicas nacionais que possuíssem ênfase no tema proposto, verificou-se a necessidade de analisar e quantificar a produção acadêmica nacional e internacional para conhecer melhor o panorama dessa produção e evidenciar avanços e lacunas para pesquisas futuras.

Assim, pretende-se contribuir com a discussão sobre o papel e importância de equipes multiculturais virtuais de trabalho em empresas de TI, assim será possível fornecer ao leitor informações quantitativas sobre o tema e auxiliar em produções científicas e novas pesquisas através das principais contribuições e subtemas tratados, assim como elaborar uma agenda para pesquisas futuras.

Este trabalho é constituído por 5 capítulos, sendo o primeiro esta Introdução, o segundo é o Referencial Teórico, o terceiro é o Procedimentos Metodológicos, o quarto a Apresentação e Análise dos Resultados e o quinto sobre a Conclusão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No Referencial teórico abordaremos os temas e conceitos de equipe virtual e equipe multicultural. será apresentado as características de cada equipe, vantagens e desafios.

2.1. Equipes Virtuais

De acordo com Greenberg e Baron (1995), a equipe de trabalho é um grupo de pessoas com um objetivo de trabalho em comum em que suas habilidades, ou seja, a responsabilidade das atividades é vista como papel de todos para atingir objetivos pré-definidos.

A definição de equipes virtuais é distinta para diversos autores, para Lipnack e Stamps (2000), equipe virtual pode ser definida como uma equipe de profissionais com foco e propósito, que utiliza como ferramenta a tecnologia para se comunicar e auxiliar, através de fronteiras espaciais, temporais e organizacionais. Para Bell e Kozlowski (2002), as equipes virtuais podem ser diferenciadas das equipes convencionais em termos de sua proximidade espacial e tecnologias de comunicação.

A gestão dos projetos de equipes virtuais possui uma diferença relacionada às equipes tradicionais. O modo como são realizados os planejamentos é visto, para Gallego, Ortiz-Marcos e Romero Ruiz (2021), como algo importante e necessário, pois muitas empresas trabalham em um ambiente multi local, onde trabalhadores que estão atuando de forma tradicional podem estar envolvidos com equipes virtuais. Além das questões relacionadas ao trabalho à distância, uma análise realizada pelos autores confirma que a comunicação e a gestão de recursos humanos são altamente influenciadas por diferenças culturais neste tipo de equipe.

Ao analisar as equipes virtuais, podem ser identificados os principais motivos do seu aumento e do uso de tecnologias da Internet nas organizações. Brahm e Kunze (2012) afirmam que o surgimento de equipes virtuais é uma resposta aos vários desafios enfrentados pelas organizações do século XXI e também está ligado ao valor agregado criado pelo comércio eletrônico (e-commerce).

A gestão do conhecimento é um fator importante e inovador em equipes virtuais. Gao, Guo, Chen e Li (2015) afirmam que não é apenas uma questão de transferir ou compartilhar conhecimento, e sim, a compreensão de informações sobre um assunto adquiridas por meio de experiência ou pesquisa que existe na mente de alguém ou na compreensão de uma pessoa comum. A transferência de conhecimento é um campo da gestão do conhecimento, e através

das fronteiras globais é ainda mais importante para o sucesso das organizações e tarefa, muitas vezes, de equipes multiculturais de trabalho, presenciais ou virtuais.

Tavoletti, Stephens e Dongteve (2019) afirmam que líderes e gerentes precisam se esforçar ainda mais e possuem o papel fundamental para que as equipes virtuais possam trabalhar com motivação e dinamismo, para assim aumentar o desempenho da equipe. Além disso, trabalhar com equipes virtuais requer mudança de mentalidade da medição do desempenho individual alterando, então, para uma estrutura de medição e recompensa para o grau de equipe, para assim ampliar a sua sinergia.

Equipes virtuais são essenciais para empresas de Tecnologia da Informação. A comunicação em equipes virtuais tem se destacado pelo seu desempenho, além de ser uma ferramenta que em um ambiente multicultural precisa ser adaptada. Especificamente, no ambiente tecnológico é percebido as mudanças da conectividade humana e seus desafios do ponto de vista comunicacional. É comum um profissional buscar vagas no mercado que proporcionem encontros de forma remota e ambientes cada vez mais virtuais. Para Laitinen e Valo (2018), os significados da tecnologia para equipes virtuais nos permite entender como a comunicação e a vida profissional são percebidas e valorizadas no ambiente de tecnologia.

A tecnologia de comunicação tem-se tornado uma ferramenta cada vez mais necessária no trabalho das equipes virtuais. Liao (2017) destaca a comunicação nas equipes virtuais, e frisa a riqueza de informações reduzidas pelas ferramentas de comunicação mediadas por computador. Além disso, cita a dificuldade de comunicação nas equipes virtuais comparada ao ambiente presencial. Thomas e Bostrom(2010) já haviam argumentado há mais de uma década atrás que no contexto de líderes de equipes virtuais é possível ver que a comunicação também é afetada sendo, então, diversa de um ambiente tradicional. Os resultados das equipes, seu gerenciamento e informações podem depender de adaptação para alcançar melhores resultados.

Gao, Guo, Chen, Li (2015) citam como principal razão a falha da gestão do conhecimento, o mau gerenciamento de projetos e a falta de suporte executivo. A transferência e o compartilhamento de conhecimento entre as equipes de projeto desempenham um papel fundamental para que essas falhas aconteçam e geralmente é uma das principais prioridades na transição para um modelo de terceirização, às vezes ela é negligenciada ou planejada de forma insuficiente, fazendo com que o relacionamento de terceirização comece instável.

Hacker, Johnson, Saunders e Thayer (2019) realizaram um estudo voltado para identificar como a confiança é tratada no meio organizacional e ambientes virtuais. No estudo, eles citam que pesquisas que exploram a confiança em um ambiente organizacional têm crescido, além disso, evidenciam o valor da confiança no ambiente organizacional e o quanto

as empresas têm se voltado para o uso de equipes virtuais para solucionar problemas. Eles tratam a confiança como um desafio de gestão associado à tecnologia e uma das soluções mais promissoras para superar inúmeros problemas, apesar de seus desafios.

Uma empresa de TI pode colocar a avaliação de valor agregado do capital intelectual em uma posição importante e também podem fazer a avaliação de valor agregado do capital social da mesma forma para melhorar a transferência/cooperação de conhecimento entre funcionários, clientes, membros da equipe, de modo que o dilema da transferência de conhecimento tácito seja parcialmente melhorado e a confiança entre funcionários e clientes possa ser construída acima (ROBERT JR; YOU, 2017).

Em equipes virtuais é notável que a cultura pode gerar grandes desafios. Shachaf (2008) define a cultura como um fenômeno complexo que pode ser observado em vários graus: internacional, nacional, regional, empresarial e organizacional. Além disso, cada indivíduo é influenciado por uma ampla gama de fatores culturais: étnicos, organizacionais e nacionais. Como resultado dos seus estudos, Shachaf (2008) afirma que a diversidade cultural tem efeitos positivos e negativos na eficácia das equipes virtuais.

Houve muita preocupação na adaptação do trabalhador, visto que era necessário continuar sendo produtivo mesmo enfrentando as restrições e limitações, como por exemplo, tédio, tarefas domésticas, cuidados infantis, fuso horário, confiabilidade da internet. No contexto pandêmico, uma das principais preocupações dos líderes de equipes virtuais líderes era como monitorar o desempenho dos membros das equipes, mas devido ao medo de redução salarial ou perda de emprego, constatou que os funcionários estavam atuando em sua capacidade máxima (FEITOSA; SALAS, 2020).

2.2. Equipes Multiculturais Virtuais

Branco (2014) cita os desafios de gerenciar equipes multiculturais virtuais em reuniões, alguns deles são as diferenças entre: horários de início e término da jornada de trabalho; hora do almoço, períodos de férias, feriados semanas de trabalho, formatos de data e, ainda, destaca que apenas na 'próxima reunião' é que as falhas nas atividades se tornam evidentes. Além disso, o autor comenta sobre 10% das organizações terem problemas de idioma e cultura no trabalho colaborativo e ainda fala sobre a adoção e diretriz do inglês como idioma corporativo, como por exemplo na Ásia, onde aprender tailandês se torna um desafio muito considerável. Então, adotar um idioma oficial pode ser uma forma de tentar alinhar a comunicação, mas isso não significa que os problemas de comunicação e falhas de entendimento estejam completamente resolvidos.

Para Brahm e Kunze (2012), muitos problemas surgem como resultado do descompasso entre as condições para alcançar o sucesso e as capacidades atuais da organização, isso é, principalmente a falta de habilidades necessárias de funcionários e gerentes em uma organização que trabalha no formato virtual. Para os autores, as barreiras muito altas para as PMEs entrarem em um novo mercado são aliviadas pelo maior uso de tecnologias, reduzindo custos, aumentando a produtividade, a lucratividade e a força de trabalho.

Robert Jr e You (2017) defendem que a satisfação das equipes multiculturais virtuais está relacionada à liderança compartilhada, confiança individual e autonomia na satisfação são fatores que facilitam a satisfação nas equipes e o seu desempenho. Além disso, em alguns casos, trabalhar à distância e contar principalmente com tecnologias de informação e comunicação pode trazer uma experiência insatisfatória. No caso de equipes multiculturais virtuais com número elevado de membros, pode ser feita uma liderança compartilhada, o que traz grandes desafios para adequar a cultura dentro das lideranças e transferi-la para os demais indivíduos.

Com a chegada da pandemia de Covid-19 houve a premência por adaptação rápida para as equipes de trabalho do formato presencial para o trabalho remoto, evidenciando as características e elementos já presentes no trabalho de equipes virtuais. Feitosa e Salas (2020) concluíram que as equipes virtuais durante a pandemia têm como características monitorar a confiança, focar nos ganhos do processo, promover a inclusão por meio da segurança psicológica e avaliar o trabalho em equipe com frequência.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa foi desenvolvida com base em uma revisão bibliométrica de artigos publicados em bases nacionais e internacionais sobre equipes multiculturais em empresas de Tecnologia de Informação. A abordagem da pesquisa é, predominantemente, quantitativa com o objetivo de analisar a produção científica produzida no período de 2004 a 2021.

A coleta de artigos foi realizada durante o ano de 2021, através das plataformas de artigos acadêmicos Periódicos CAPES e Google Acadêmico. Ao entrar na plataforma, foi realizada a filtragem de palavras chave para encontrar artigos relacionados ao tema proposto. Em pesquisa de bases nacionais, não foi encontrado trabalhos em português, por isso o foco foi realizado em artigos em inglês. As palavras-chaves utilizadas foram: Virtual Teams, Technology, Technology of Information. Outra filtragem utilizada, foi a data dos artigos após os anos 2000 e leitura dos objetivos dos artigos para assim ter um breve contexto, para assim ter uma amostra de dados necessária para a construção da base de dados, por fim, obteve-se um total de 77 artigos coletados.

Para determinar se o artigo correspondia a necessidade da pesquisa, foi feita a análise de dados dos 77 artigos. A análise foi composta da leitura do resumo, introdução e conclusão dos artigos, para assim trazer informações referentes a equipes multiculturais virtuais, especificamente, e seus subtemas. Assim, foi possível identificar 51 artigos com similaridades entre o objetivo correspondido ao que será investigado na revisão bibliométrica.

Em seguida, foi criado uma planilha utilizando o software Excel para armazenar algumas informações relevantes como o ano de publicação, o título do artigo, autores, quantidade de autores, objetivo do artigo, palavras-chave, tipo de estudo, revista que foi publicado e instituição dos autores mais citados. Para realizar o tratamento dos dados dos artigos e desenvolvimento dos gráficos, tabelas e nuvem de palavras, foi utilizado o PowerBI, uma ferramenta de visualização de dados do Microsoft. No PowerBI foi possível visualizar melhor e obter um complemento para a análise dos dados e resultados obtidos que são apresentados na próxima seção deste trabalho.

Para realizar as análises dos dados foram aplicadas as principais leis da bibliometria. Para analisar a produtividade dos periódicos, ou seja, se há concentração em poucas revistas foi utilizado a Lei de Bradford, que “se dispormos periódicos em ordem decrescente de produtividade de artigos sobre um determinado tema, pode-se distinguir um núcleo de periódicos mais particularmente devotados ao tema e vários grupos ou zonas que incluem o mesmo número de artigos que o núcleo” (ARAÚJO, 2016, p.15).

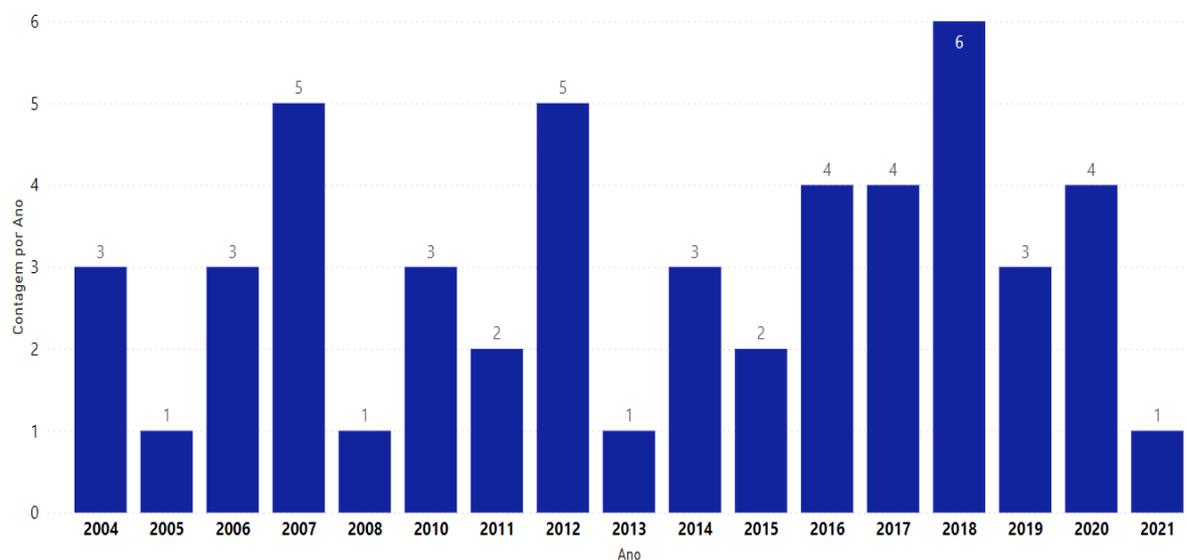
Para analisar se já há concentração de palavras-chaves que descrevem o que tem sido estudado, foi utilizado a Lei de Zipf “que descreve a relação entre palavras num determinado texto suficientemente grande e a ordem de série destas palavras” (ARAÚJO, 2016, p. 16). Já a Lei de Lotka foi utilizada para mensurar se há concentração de artigos em poucos autores. Araújo (2016, p.13) define Lei de Lotka como “ uma larga proporção da literatura científica é produzida por um pequeno número de autores, e um grande número de pequenos produtores se iguala, em produção, ao reduzido número de grandes produtores”.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O Gráfico 1 contempla os 51 periódicos identificados e analisados neste estudo. Nota-se que os primeiros artigos publicados foram no início dos anos 2000, nesse período o tema ainda estava sendo investigado e explorado. Dentro do intervalo de 2004 a 2021, é possível perceber um processo cíclico no número de artigos. Isso pode significar um campo em construção, mas não deixa de evidenciar uma linha de tendência de aumento de publicações com o passar dos anos.

Em 2009, não houve nenhum artigo publicado e nos anos de 2005, 2008, 2013, houveram menos publicações, mas nos anos seguintes ocorreu novamente o aumento de artigos publicados. O maior número de artigos se deu em 2018, mas voltou a diminuir em 2019, crescendo em 2020. Há que se ressaltar que, em 2021 houve apenas 1 artigo publicado, mas isto não é necessariamente o número final, dado que muitos artigos são publicados posteriormente devido ao seu processo de avaliação e editoração.

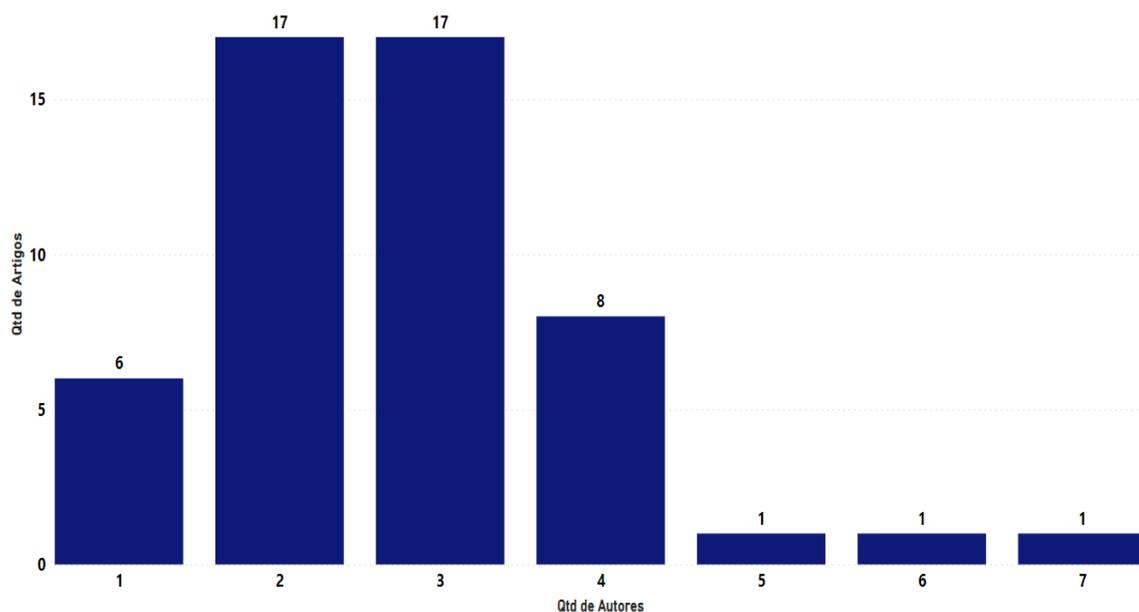
Gráfico 1: Quantidade de artigos por ano de publicação



Fonte: dados da pesquisa.

O Gráfico 2 evidencia a quantidade de autores participantes em cada artigo. Foram identificados 134 autores neste estudo, com ênfase aos 6 pesquisadores com mais artigos publicados. Também, nota-se a predominância de artigos publicados em parceria (88.24%).

Gráfico 2: Quantidade de autores por artigo



Fonte: dados da pesquisa.

Até o momento da pesquisa, não há uma concentração de produção em poucos autores, pelo contrário, a produção acadêmica selecionada está pulverizada em diferentes pesquisadores. Ao analisar a Quadro 1, constata-se que o autor com mais produção foi o Guido Hertel com 3 artigos publicados. Em seguida, destaca-se autores que realizaram 2 publicações sobre o tema, são eles: Christina Breuer, Joachim Hüffmeier, Dominic Thomas, Robert Bostrom, Niki Panteli. Isto pode ser consequência de o tema ser relativamente novo e não haver ainda grupos consolidados de pesquisa sobre o tema. No contexto geral, 128 (95,52%) autores identificados nesta pesquisa publicaram apenas um artigo.

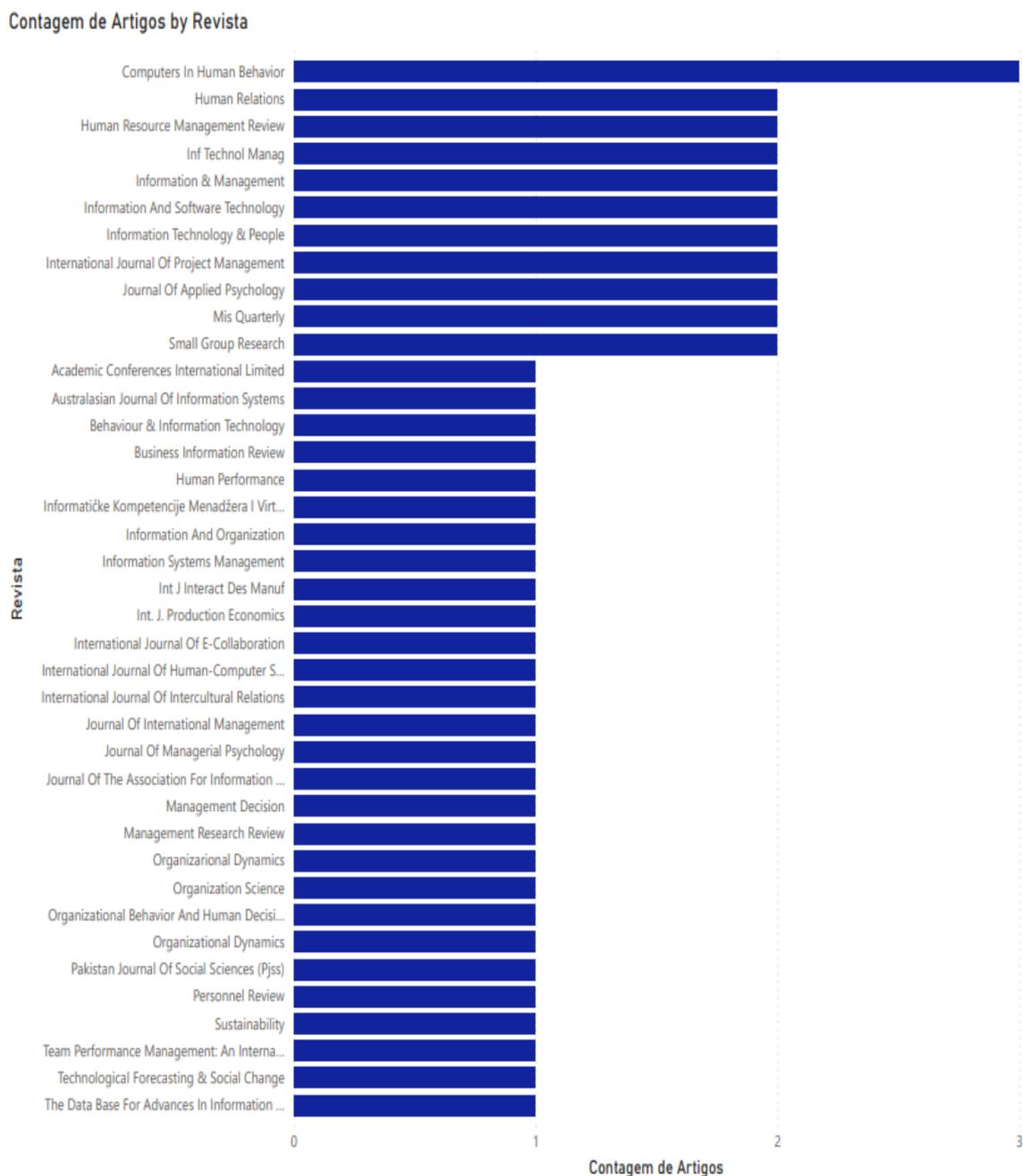
Quadro 1: Relação de autores por publicações e instituições

Autores	Quantidade de Artigos Citados	Instituição
Guido Hertel	3	University of Munster
Christina Breuer	2	University of Münster
Joachim Hüffmeier	2	TU Dortmund University
Dominic Thomas	2	Emory University
Robert Bostrom	2	University of Georgia
Niki Panteli	2	University of Bath
Autores com 1 artigo publicado	128	

Fonte: dados da pesquisa.

Analisando o Gráfico 3, dos 51 artigos analisados foram contabilizadas 39 revistas distintas, dessas, enfatiza-se a revista Computers In Human Behavior que publicou três artigos relacionados ao tema. Ainda observando o Gráfico 3, 10 revistas publicaram dois artigos relacionados ao tema e 28 revistas publicaram ao menos uma vez artigos dedicados ao tema, representando 55% do total.

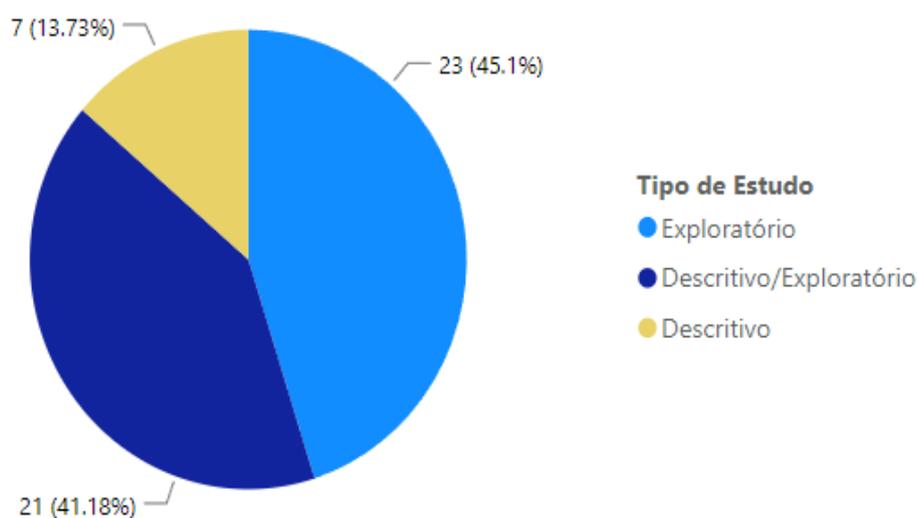
Gráfico 3: Quantidade de publicações por revista



Fonte: dados da pesquisa.

Em relação aos tipos de estudo utilizados nos artigos analisados, destaca-se o tipo de pesquisa exploratória, representando 45.1% do total. É possível observar que houve também 41,18% de artigos na abordagem descritivo/exploratório. Nota-se que apenas 7 artigos utilizaram somente a abordagem descritiva, como apresentados no Gráfico 4. Entende-se com isso que há muitas pesquisas voltadas para temas ou fenômenos ainda não totalmente conhecidos ou consolidados, o que é condizente com o fato de equipes multiculturais virtuais serem um fenômeno relativamente recente nas organizações.

Gráfico 4: Número de artigos por abordagem de pesquisa



Fonte: dados da pesquisa.

A Figura 1 visualiza a nuvem de palavras retiradas das palavras-chave dos artigos analisados. Através dessa análise obtemos a distribuição de frequência de palavras estudadas assim como dita a Lei de Zipf (ARAÚJO, 2016). Analisando a nuvem de palavras-chaves, da Figura 1, colocam-se em destaque as palavras: **confiança, comunicação, conhecimento, colaboração, desempenho, tecnologia, trabalho, informação, desenvolvimento, liderança, interação, comportamento, influencia, cultura, diversidade, competências** entre tantas outras que demonstram a diversidade e amplitude de fatores e aspectos relacionados ao tema.

Dentre as palavras-chaves encontradas é possível destacar termos com mais ênfase, sendo: comunicação, conhecimento, colaboração, desempenho, tecnologia, trabalho, informação, desenvolvimento, liderança, tais termos são identificados como características das equipes multiculturais virtuais. “Tecnologia”, “Informação”, “Conhecimento” são ferramentas

No Apêndice 2, foi possível observar que há uma predominância dos verbos “explorar”, “investigar”, “examinar”, “fornecer”, “contribuir”, “determinar”, “identificar” que são coerentes com a maior parte dos tipos de pesquisa (exploratória e descritivo/exploratória), com objetivo de se aproximar de um fato ou fenômeno e identificar seus fatores constituintes, dimensões, relações, etc.

Entre 2004 e 2007, nota-se uma frequência de estudos que possuem em seus objetivos verbos “explorar”, “investigar” e “desvendar”. Após 2007 já é possível obter outros verbos como, “contribuir”, “esclarecer”. Os mesmos verbos vêm sendo exibidos entre os anos 2011 à 2018, visto que, nos últimos anos houve mudanças importantes no cenário tecnológico, o que refletiu-se diretamente nas pesquisas realizadas. Posteriormente, em 2019, observam-se objetivos como “identificar”, “ajudar”, demonstrando um novo ciclo de levantamento e evidencição de novos aspectos relacionados ao tema.

Por fim as análises foram realizadas de acordo com as Leis da bibliometria. A Lei de Bradford, que “se dispormos periódicos em ordem decrescente de produtividade de artigos sobre um determinado tema, pode-se distinguir um núcleo de periódicos mais particularmente devotados ao tema e vários grupos ou zonas que incluem o mesmo número de artigos que o núcleo” (ARAÚJO, 2016, p.15). Para analisar se já há concentração de palavras-chaves que descrevem o que tem sido estudado, foi utilizado a Lei de Zipf “que descreve a relação entre palavras num determinado texto suficientemente grande e a ordem de série destas palavras” (ARAÚJO, 2016, p. 16). Já a Lei de Lotka foi utilizada para mensurar se há concentração de artigos em poucos autores. Araújo (2016, p.13) define Lei de Lotka como “uma larga proporção da literatura científica é produzida por um pequeno número de autores, e um grande número de pequenos produtores se iguala, em produção, ao reduzido número de grandes produtores”.

É possível analisar que a Lei de Bradford e Lotka não se confirmaram, pois não há sinais ainda de concentração de autores e periódicos no desenvolvimento de estudos voltados a equipes multiculturais virtuais. Por meio dos periódicos, foi possível observar que há um processo cíclico no número de artigos que pode significar ainda um campo em construção. Além disso, verificou-se que há uma diversidade de áreas que tratam do tema estudado, pois há uma pulverização de periódicos relacionado às áreas de TI, de gestão de pessoas, de gestão de projetos, de psicologia social, de gestão em geral. Outro fator a ser observado é referente a lei de Zipf, que se confirma parcialmente, pois já são citados alguns termos de forma mais comum, mas ainda assim, há muitos outros termos relevantes sendo citados. Isto confirma ser um tema e campo de conhecimento em construção.

Observou-se que a cultura nacional tem forte impacto nos desafios das equipes multiculturais virtuais, sendo necessário um processo de adaptação auxiliado por ferramentas de comunicação da tecnologia da informação, para posteriormente desenvolver um grau de confiança semelhante ao de equipes tradicionais.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi fazer um levantamento bibliométrico para identificação e análise dos estudos sobre equipes multiculturais no ambiente de empresas de Tecnologia da Informação. O presente estudo mostrou que há lacunas e oportunidades de pesquisa a serem tratadas, pois o tema é, relativamente, novo e vem ganhando mais espaço e interesse nas organizações e também por parte dos indivíduos.

Uma agenda de pesquisa foi elaborada afim de demonstrar futuros estudos baseados nos artigos recentemente coletados, conforme apresentado no Quadro 2.

Quadro 2: Sugestão de Agenda de Pesquisa

Ano	Nome do Artigo	Autor	Agenda de pesquisa de estudos mais recentes
2020	Crossing Cultural Boundaries Using The Internet: Toward Building A model Of Swift Trust Formation In Global Virtual Teams	Zakariaa, Yusufb	Explorar como os membros dessas equipes distribuídas globalmente desenvolvem a mentalidade, os valores e as atitudes de que precisam para acomodar os estilos de comunicação divergentes dos membros da equipe de diversas culturas e gerações
2020	Factors Affecting Knowledge Sharing In virtual Teams	Davidavičiene, Majzoub, Meidute-Kavaliauskiene	Estender a pesquisa com fatores adicionais, bem como incluir outras indústrias e mais países em desenvolvimento.
2020	Trust In Teams: A Taxonomy Of Perceived Trustworthiness Factors And Risk-taking Behaviors In Face-to-face And Virtual Teams	Breuer, Hüffmeier, Hibben, Hertel	Fornecer mais validação e refinamento dos achados qualitativos obtidos neste estudo.
2021	Main Challenges During Project Planning When Working With Virtual Teams	Gallego, Ortiz-Marcos, Ruiz	Melhorar o processo de coleta de requisitos e definição de escopo baseado nos estudos existentes e resultados da pesquisa.

Fonte: dados da pesquisa.

Sugere-se, também, aprofundar estudos relacionados aos termos relacionados às equipes multiculturais em empresas de tecnologia de informação como questões relacionadas à comunicação, conhecimento, colaboração, desempenho, tecnologia, trabalho, informação, desenvolvimento, liderança. Pesquisar também os efeitos da pandemia de COVID-19 e pós pandemia, dado o aumento considerável de equipes multiculturais virtuais que surgiram neste cenário.

REFERÊNCIAS

- ABES – Associação Brasileira das Empresas de Software, 2022. Disponível em: <<https://abessoftware.com.br/dados-do-setor/>>.
- ARAÚJO, C. A. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/index.php/EmQuestao/article/view/16>>.
- BRAHM, T.; KUNZE, F. The role of trust climate in virtual teams. **Journal of Managerial Psychology**, v. 27, n. 6, p. 595–614, 2012. Disponível em: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683941211252446/full/html>>.
- BREUER, C.; HÜFFMEIER, J.; HERTEL, G. Does trust matter more in virtual teams? A meta-analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and documentation as moderators. **Journal of Applied Psychology**, v. 101, n. 8, p. 1151–1177, 2016. Disponível em: <<http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/apl0000113>>.
- BREUER, C.; HÜFFMEIER, J.; HIBBEN, F.; *et al.* Trust in teams: A taxonomy of perceived trustworthiness factors and risk-taking behaviors in face-to-face and virtual teams. **Human Relations**, v. 73, n. 1, p. 3-34, 2020. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726718818721>>.
- CAO, W.; XU, L.; LIANG, L.; *et al.* The impact of team task and job engagement on the transfer of tacit knowledge in e-business virtual teams. **Information Technology and Management**, v. 13, n. 4, p. 333-340, 2012. Disponível em: <<http://link.springer.com/10.1007/s10799-012-0129-6>>.
- CORADI, A.; HEINZEN, M.; BOUTELLIER, R.. A Longitudinal Study of Workspace Design for Knowledge Exploration and Exploitation in the Research and Development Process: Workspace Design for Knowledge Exploration and Exploitation. **Creativity and Innovation Management**, v. 24, n. 1, p. 55-71, 2015. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/caim.12099>>.
- CRUZ, G. A. M.; MORIYA-HUZITA, E. H.; FELTRIM, V. D. ARSENAL-GSD: A framework for trust estimation in virtual teams based on sentiment analysis. **Information and Software Technology**, v. 95, p. 46-61, 2018. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0950584916304517>>.
- DAIM, T. U.; HA, A.; REUTIMAN, S.; *et al.* Exploring the communication breakdown in global virtual teams. **International Journal of Project Management**, v. 30, n. 2, p. 199-212, 2012. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0263786311000779>>.
- DEKKER, D. M.; RUTTE, C. G.; VAN DEN BERG, P.T. Cultural differences in the perception of critical interaction behaviors in global virtual teams. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 32, n. 5, p. 441-452, 2008. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0147176708000485>>.
- DELUCA, D.; VALACICH, J. S. Virtual teams in and out of synchronicity. **Information Technology & People**, v. 19, n. 4, p. 323-344, 2006. Disponível em: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09593840610718027/full/html>>.

- DIXON, K.R.; PANTELI, N. From virtual teams to virtuality in teams. **Human Relations**, v. 63, n. 8, p. 1177-1197, 2010. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726709354784>>.
- DULEBOHN, J.H.; HOCH, J. E. Virtual teams in organizations. **Human Resource Management Review**, v. 27, n. 4, p. 569-574, 2017. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1053482216300961>>.
- DURANTI, C. M.; CARVALHO, F. Is More Technology Better for Communication in International Virtual Teams?: **International Journal of e-Collaboration**, v. 8, n. 1, p. 36-52, 2012. Disponível em: <<https://services.igi-global.com/resolvedoi/resolve.aspx?doi=10.4018/jec.2012010103>>.
- FEITOSA, J.; SALAS, E. Today's virtual teams: Adapting lessons learned to the pandemic context. **Organizational Dynamics**, v. 50, n. 1, p. 100777, 2021. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0090261620300292>>.
- FERREIRA, P. G. S.; LIMA, E. P. de; DA COSTA, S. E. G. Perception of virtual team 's performance: A multinational exercise. **International Journal of Production Economics**, v. 140, n. 1, p. 416-430, 2012. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0925527312002708>>.
- FIOL, C. M.; O'CONNOR, E. J. Identification in Face-to-Face, Hybrid, and Pure Virtual Teams: Untangling the Contradictions. **Organization Science**, v. 16, n. 1, p. 19-32, 2005. Disponível em: <<http://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.1040.0101>>.
- GALLEGO, J.S.; ORTIZ-MARCOS, I.; ROMERO R. J.M. challenges during project planning when working with virtual teams. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 162, p. 120353, 2021. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0040162520311793>>.
- GAO, S.; GUO, Y.; CHEN, J.; *et al.* Factors affecting the performance of knowledge collaboration in virtual team based on capital appreciation. **Information Technology and Management**, v. 17, n. 2, p. 119-131, 2016. Disponível em: <<http://link.springer.com/10.1007/s10799-015-0248-y>>.
- GARDNER, R.; KIL, A.; VAN DAM, Nick. Research opportunities for determining the elements of early trust in virtual teams. **Management Research Review**, v. 43, n. 3, p. 350-366, 2019. Disponível em: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-12-2018-0483/full/html>>.
- GEISTER, S.; KONRADT, U.; HERTEL, G.. Effects of Process Feedback on Motivation, Satisfaction, and Performance in Virtual Teams. **Small Group Research**, v. 37, n. 5, p. 459-489, 2006. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1046496406292337>>.
- HACKER, J.V.; JOHNSON, M.; SAUNDERS, C.; *et al.* Trust in Virtual Teams: A Multidisciplinary Review and Integration. **Australasian Journal of Information Systems**, v. 23, 2019. Disponível em: <<https://journal.acs.org.au/index.php/ajis/article/view/1757>>.
- HAINES, R. Group development in virtual teams: An experimental reexamination. **Computers in Human Behavior**, v. 39, p. 213-222, 2014. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0747563214003938>>.

HEINZ, K. Multicultural team conflict management. **Securitologia**, v. 1, n. 19, p. 117-128, 2014. Disponível em: <<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=562216>>.

JACOBS, J.; VAN MOLL, J.; KRAUSE, P.; *et al.* Exploring defect causes in products developed by virtual teams. **Information and Software Technology**, v. 47, n. 6, p. 399-410, 2005. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0950584904001351>>.

KLITMØLLER, A.; SCHNEIDER, S. C.; JONSEN, K. Speaking of global virtual teams: language differences, social categorization and media choice. **Personnel Review**, v. 44, n. 2, p. 270-285, 2015. Disponível em: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-11-2013-0205/full/html>>.

KREBS, S. A.; HOBMAN, E. V.; BORDIA, P. Virtual Teams and Group Member Dissimilarity: Consequences for the Development of Trust. **Small Group Research**, v. 37, n. 6, p. 721-741, 2006. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1046496406294886>>.

KRUMM, S.; KANTHAK, J.; HARTMANN, K.; *et al.* What does it take to be a virtual team player? The knowledge, skills, abilities, and other characteristics required in virtual teams. **Human Performance**, v. 29, n. 2, p. 123-142, 2016. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08959285.2016.1154061>>.

LAITINEN, K.; VALO, M.. Meanings of communication technology in virtual team meetings: Framing technology-related interaction. **International Journal of Human-Computer Studies**, v. 111, p. 12-22, 2018. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1071581917301507>>.

LEE-KELLEY, L.; SANKEY, T. Global virtual teams for value creation and project success: A case study. **International Journal of Project Management**, v. 26, n. 1, p. 51-62, 2008. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0263786307001305>>.

LIAO, C. Leadership in virtual teams: A multilevel perspective. **Human Resource Management Review**, v. 27, n. 4, p. 648-659, 2017. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1053482216301024>>.

LIM, J. Y. K. IT-enabled awareness and self-directed leadership behaviors in virtual teams. **Information and Organization**, v. 28, n. 2, p. 71-88, 2018. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S147177271630015X>>.

LUSE, A.; MCELROY, J. C.; TOWNSEND, Anthony M.; *et al.* Personality and cognitive style as predictors of preference for working in virtual teams. **Computers in Human Behavior**, v. 29, n. 4, p. 1825-1832, 2013. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0747563213000733>>.

MARKOVIĆ-RADOVIĆ, M.; MARKOVIĆ, D.; SIMOVIĆ, V. Informatics competencies for managers and virtual teams. **Trendovi u poslovanju**, v. 6, n. 2, p. 29-36, 2018. Disponível em: <<https://scindeks.ceon.rs/Article.aspx?artid=2334-816X1802029M>>.

MUKHERJEE, D; LAHIRI, S; MUKHERJEE, D; *et al.* Leading virtual teams: how do social, cognitive, and behavioral capabilities matter? **Management Decision**, v. 50, n. 2, p. 273-290,

2012. Disponible em:

<<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00251741211203560/full/html>>.

MUNKVOLD, B. E; ZIGURS, I. Process and technology challenges in swift-starting virtual teams. **Information & Management**, v. 44, n. 3, p. 287-299, 2007. Disponible em:

<<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0378720607000079>>.

ORTA-CASTAÑON, P; URBINA-CORONADO, P; AHUETT-GARZA, H; *et al.* Social collaboration software for virtual teams: case studies. **International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)**, v. 12, n. 1, p. 15-24, 2018. Disponible em:

<<http://link.springer.com/10.1007/s12008-017-0372-5>>.

PANTELI, N; DUNCAN, E. Trust and temporary virtual teams: alternative explanations and dramaturgical relationships. **Information Technology & People**, v. 17, n. 4, p. 423-441, 2004. Disponible em:

<<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09593840410570276/full/html>>.

PEÑARROJA, V; ORENGO, V; ZORNOZA, A. Reducing perceived social loafing in virtual teams: The effect of team feedback with guided reflexivity: PEÑARROJA *et al.* **Journal of Applied Social Psychology**, v. 47, n. 8, p. 424-435, 2017. Disponible em:

<<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jasp.12449>>.

POWELL, A; PICCOLI, G; IVES, B. Virtual teams: a review of current literature and directions for future research. **ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems**, v. 35, n. 1, p. 6-36, 2004. Disponible em:

<<https://dl.acm.org/doi/10.1145/968464.968467>>.

ROBERT, L. P.; YOU, S. Are you satisfied yet? Shared leadership, individual trust, autonomy, and satisfaction in virtual teams: JOURNAL OF THE ASSOCIATION FOR INFORMATION SCIENCE AND TECHNOLOGY. **Journal of the Association for Information Science and Technology**, v. 69, n. 4, p. 503-513, 2018. Disponible em:

<<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/asi.23983>>.

ROSEN, B; FURST, S; BLACKBURN, R. Overcoming Barriers to Knowledge Sharing in Virtual Teams. **Organizational Dynamics**, v. 36, n. 3, p. 259-273, 2007. Disponible em:

<<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0090261607000265>>.

SHACHAF, P. Cultural diversity and information and communication technology impacts on global virtual teams: An exploratory study. **Information & Management**, v. 45, n. 2, p. 131-142, 2008. Disponible em:

<<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0378720608000153>>.

STAHL, G. K., MAZNEVSKI, M. L., VOIGT, A., JONSEN, K. 2010. Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A metaanalysis of research on multicultural work groups. **Journal of International Business Studies**, 41(4): 690-709.

STAHL, G. K., MAZNEVSKI, M. L., M. L. 2021. Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A retrospective of research on multicultural work groups and an agenda for future research. **Journal of International Business Studies** 52, 4-22.

TAVOLETTI, E; STEPHENS, R. D.; DONG, L. The impact of peer evaluation on team effort, productivity, motivation and performance in global virtual teams. **Team Performance**

Management: An International Journal, v. 25, n. 5/6, p. 334-347, 2019. Disponível em: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TPM-03-2019-0025/full/html>>.

THOMAS, D.; BOSTROM, R. Vital Signs for Virtual Teams: An Empirically Developed Trigger Model for Technology Adaptation Interventions. **MIS Quarterly**, v. 34, n. 1, p. 115, 2010. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/10.2307/20721417>>.

THOMAS, D; BOSTROM, R. Building Trust and Cooperation through Technology Adaptation in Virtual Teams: Empirical Field Evidence. **Information Systems Management**, v. 25, n. 1, p. 45-56, 2008. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10580530701777149>>.

UNIVERSITY OF NORTH CAROLINA WILLMINGTON; CUMMINGS, J.; DENNIS, A. R; *et al.* Virtual First Impressions Matter: The Effect of Enterprise Social Networking Sites on Impression Formation in Virtual Teams. **MIS Quarterly**, v. 42, n. 3, p. 697-717, 2018. Disponível em: <<https://misq.org/virtual-first-impressions-matter-the-effect-of-enterprise-social-networking-sites-on-impression-formation-in-virtual-teams.html?SID=a8c3ub0214v89bip4a0qkts05>>.

WADSWORTH, M. B.; BLANCHARD, A. L. Influence tactics in virtual teams. **Computers in Human Behavior**, v. 44, p. 386-393, 2015. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0747563214006256>>.

WHITE, M. The management of virtual teams and virtual meetings. **Business Information Review**, v. 31, n. 2, p. 111-117, 2014. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0266382114540979>>.

WORKMAN, M. The effects from technology-mediated interaction and openness in virtual team performance measures. **Behaviour & Information Technology**, v. 26, n. 5, p. 355-365, 2007. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01449290500402809>>.

ZAKARIA, N; MOHD Y., S. A. Crossing Cultural Boundaries Using the Internet: Toward Building a Model of Swift Trust Formation in Global Virtual Teams. **Journal of International Management**, v. 26, n. 1, p. 100654, 2020. Disponível em: <<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1075425317302223>>.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - OBJETIVOS DOS ARTIGOS - 2004 À 2021

Título do Artigo	Ano	Objetivo	Autor(es)
Virtual Teams: A Review Of Current Literature And Directions For Future Research	2004	O objetivo deste artigo é fornecer a visão abrangente da literatura existente, identificar as principais áreas de enfoque e as conclusões. Com base na revisão da literatura, identificamos lacunas na pesquisa atual e fornecer sugestões para futuras pesquisas.	Anne Powell Gabriele Piccoli Blake Ives
Trust And Temporary Virtual Teams: Alternative Explanations And Dramaturgical Relationships	2004	O objetivo deste estudo foi explorar a confiança em um ambiente de equipe virtual temporário.	Niki Panteli Elizabeth Duncan
Exploring Defect Causes In Products Developed By Virtual Teams	2004	O objetivo deste artigo é investigar as possíveis causas do desenvolvimento virtual na qualidade da entrega de produtos, em particular a exploração das causas dos defeitos.	Jef Jacobsa Jan van Molla Paul Krausec Rob Kustersd Jos Trienekensd Aarnout Brombacherd
Identification In Face-to-face, Hybrid, And Pure Virtual teams: Untangling The Contradictions	2005	O objetivo deste artigo é começar a desvendar as contradições e abordar algumas das lacunas, traçando os mecanismos e processos de moderação através dos quais a identificação se desenvolve em configurações virtuais puras e híbridas, e as maneiras como esses processos diferem das configurações presenciais.	C. Marlene Fiol, Edward J. O'Connor,
Virtual Teams In And Out Of Synchronicity	2006	O objetivo deste artigo é obter um entendimento da equipe em relação à evolução de processos e percepções da equipe em relação à eficácia da colaboração online assíncrona.	Dorrie DeLuca Joseph S. Valacich,
Effects Of Process Feedback On Motivation, Satisfaction, And Performance In Virtual Teams	2006	O presente estudo visa demonstrar que o feedback regular sobre os processos de equipe em andamento leva a um aumento na motivação, satisfação e desempenho das equipes virtuais.	Susanne Geister Udo Konradt Guido Hertel
Virtual Teams And Group Member Dissimilarity. Consequences For The Development Of Trust.	2006	O presente estudo contribui para a literatura sobre dissimilaridade examinando o efeito da dissimilaridade demográfica individual na confiança dos membros do grupo em ambos os contextos CMC e FTF.	Scott A. Krebs Elizabeth V. Hobman Prashant Bordia
Cultural Diversity And Information And Communication Technology Impacts On Global Virtual Teams: An Exploratory Study	2007	Determinar como a virtualidade afeta a eficácia da equipe, concentrando-se em uma variedade de preditores de sucesso, como gerenciamento de conflitos, liderança, confiança, comunicação, desenvolvimento de normas, cruzamento de fronteiras, criatividade, tamanho da equipe, controle e tecnologia.	Pnina Shachaf
Process And Technology Challenges In Swift-starting Virtual Teams	2007	Elaboramos um estudo para examinar os fenômenos, escolher o desenvolvimento de sistemas como a tarefa por causa de sua onipresença e importância, e usando um sistema educacional, configuração para o contexto por causa de sua conveniência como uma maneira útil e aceitável de estudar equipes virtuais.	Bjørn Erik Munkvold Ilze Zigurs

The Effects From Technology-mediated Interaction And Openness In Virtual Team Performance Measures.	2007	Este estudo de campo investigou o desempenho de equipes virtuais utilizando a cultura organizacional como framework.	M. WORKMAN
Global Virtual Teams For Value Creation And Project Success: A Case Study	2007	Este estudo qualitativo examina se os projetos virtuais apresentam desafios diferentes dos projetos convencionais e como eles podem ser mais úteis do que as equipes cara a cara na geração de valor em determinados contextos.	Liz Lee-Kelley Tim Sankey
Overcoming Barriers To Knowledge Sharing In Virtual Teams§	2007	Nosso objetivo era fornecer orientação para as organizações e seus membros que estão ou contarão com equipes virtuais globais para realizar um trabalho importante.	BENSON ROSEN STACIE FURST RICHARD BLACKBURN
Cultural Differences In The Perception Of Critical Interaction Behaviors In global Virtual Teams	2008	O presente estudo oferece insights sobre comportamentos de interação que são vistos por membros de diferentes culturas como críticos para o funcionamento eficaz da equipe.	Daphne M. Dekker a, Christel G. Rutte b Peter T. Van den Berg
Communication Technology And Culture In Distributed Teams Of A Large German Manufacturer.	2010	Este artigo analisa os comportamentos e ferramentas de comunicação usados por equipes distribuídas reais trabalhando juntas em diferentes configurações em projetos internacionais.	Peter Weimann Christian Hinz Elsje Scott Michael Pollock
Vital Signs For Virtual Teams: An Empirically Developed Trigger Model For Technology Adaptation Interventions.	2010	Este artigo contribui para a pesquisa e a prática existentes sobre adaptação da tecnologia em equipes de trabalho, desenvolvendo uma estrutura empiricamente fundamentada que identifica os sinais vitais, ou gatilhos-chave, necessários para observar o reconhecimento da necessidade para gerenciar a adaptação de tecnologia em equipes virtuais.	Dominic M. Thomas Robert P. Bostrom
Building Trust And Cooperation Through Technology Adaptation In Virtual Teams: Empirical Field Evidence.	2010	Este artigo relata resultados de um estudo sobre como líderes de sistemas de informação virtuais e equipes de desenvolvimento melhoram a confiança e a cooperação da equipe gerenciando a adaptação das informações e ferramentas de comunicação.	Dominic Thomas Robert Bostrom
Exploring The Communication Breakdown In Global Virtual Teams	2011	Neste artigo, nosso objetivo geral é estudar a falha de comunicação e ver quais fatores são responsáveis por isto.	Tugrul U. Daim Anita Ha Shawn Reutiman Brennan Hughes Ujjal Pathak Wayne Bynum Ashok Bhatla
Anger And Happiness In Virtual Teams: Emotional Influences Of Text And Behavior On Others Affect In The Absence Of Non-verbal Cues	2011	Investigamos se o contágio emocional pode ocorrer em equipes virtuais; especificamente, a influência emocional de dicas baseadas em texto e baseadas em comportamento na emoção dos participantes em equipes virtuais de 4 pessoas.	Arik Cheshin; Anat Rafaeli; Nathan Bos.
Perception Of Virtual Team's Performance: A Multinational Exercise	2012	O objetivo deste artigo é testar uma metodologia proposta que verifica o nível de compreensão dos valores de desempenho por time virtual. Por causa disso, a base teórica deste artigo concentra-se em duas áreas de conhecimento: desempenho de modelos de medição e equipes virtuais, com o objetivo de fornecer uma visão geral e antecedentes para uma análise mais aprofundada no artigo.	Pedro Gustavo Siqueira Ferreira Edson Pinheiro de Lima Sergio E. Gouvea da Costa

Is More Technology Better For Communication In International Virtual Teams?	2012	Este artigo examina a adequação das ferramentas de comunicação em projetos que envolvem linha com diferenças culturais, comparando as visões de grupos americanos e brasileiros acostumados a se comunicar diariamente por meio da tecnologia da informação e comunicação para trabalhos relacionados a projetos.	Cleber Marchetti Duranti Fernando Carvalho de Almeida
From Virtual Teams To Virtuality In Teams	2012	Nosso estudo contribui para o desenvolvimento do conceito de 'continuidades virtuais' que descreve as continuidades que surgiram dentro da equipe como interações face a face e mediadas por tecnologia trabalhadas em conjunto umas com as outras para mitigar os efeitos percebidos dos limites	Keith R Dixon Niki Panteli
The Impact Of Team Task And Job Engagement On The Transfer Of Tacit Knowledge In E-business Virtual Teams	2012	O objetivo deste estudo é investigar se a tarefa da equipe e o envolvimento no trabalho aumentam a eficiência geral do trabalho através da transferência de conhecimento tácito entre equipes virtuais de e-business.	Weilin Cao Li Xu Liang Liang Sohail S. Chaudhry
The Role Of Trust Climate In Virtual Teams	2012	Este artigo tem como objetivo introduzir o clima de confiança como condição de contorno crucial para o alto desempenho em VTs. Também visa propor um modelo moderado-indireto tal que a relação entre os objetivos da equipe e o desempenho da tarefa seja mediada pela coesão da tarefa e a relação entre os objetivos da equipe e a coesão da tarefa seja moderada pela confiança.	Taiga Brahm Florian Kunze
Personality And Cognitive Style As Predictors Of Preference For Working In Virtual Teams	2013	Nosso objetivo não é delinear como componentes específicos de personalidade ou estilo cognitivo influenciam a preferência da equipe virtual, mas sim o papel coletivo desempenhado por cada um desses fatores disposicionais.	Andy Luse James C. McElroy Anthony M. Townsend Samuel DeMarie
Group Development In Virtual Teams: An Experimental Reexamination	2014	O objetivo deste artigo é esclarecer as percepções dos membros da equipe virtual que permitem que sua equipe alcance o ponto em que eles são capazes de trabalhar juntos de forma eficaz. Utilizando o modelo de desenvolvimento de grupo e focalizando principalmente no surgimento de sentimentos de pertencimento, compromisso, confiança e como isso influencia o desempenho e a satisfação da equipe.	Russell Haines
The Management Of Virtual Teams and Virtual Meetings	2014	O objetivo deste artigo é descrever apenas algumas das diferenças entre reuniões físicas e virtuais e sugerir maneiras de quais estes podem ser abordados. A ênfase está nos aspectos operacionais de equipes virtuais e reuniões virtuais.	Martin White
Speaking Of Global Virtual Teams: Language Differences, Social Categorization And Media Choice	2014	O objetivo deste artigo é explorar as inter relações entre diferenças linguísticas, escolha de mídia e categorização social em equipes virtuais globais.	Anders Klitmøller Susan Carol Schneider Karsten Jonsen
Influence Tactics In Virtual Teams	2015	O objetivo deste estudo é compreender as táticas de influência que são manifestadas e executadas em equipes virtuais. Nós vamos identificar equipes virtuais influenciam táticas e comparar suas semelhanças e diferenças com as táticas de influência face a face (FtF). Guiado pela teoria das características de status (Berger, Cohen, & Zelditch,	Marla B. Wadsworth Anita L. Blanchard

		1972; Wagner & Berger, 2002), iremos identificar quaisas táticas de influência são mais eficazes quando a equipe virtual busca para influenciar membros com menos, igual e mais status do que eles mesmos.	
Factors Affecting The Performance Of Knowledge Collaboration in Virtual Team Based On Capital Appreciation	2015	Este estudo enfoca os fatores que afetam o desempenho do KC. Com base na discussão do índice de desempenho do KC, construímos um modelo de relacionamento e realizamos uma pesquisa junto ao setor de terceirização de TI.	Shuli Gao Yanli Guo Jianbin Chen Lin Li
Does Trust Matter More In Virtual Teams? A Meta-analysis Of Trust And Team Effectiveness Considering Virtuality And Documentation As Moderators	2016	O presente estudo estende a pesquisa existente em três centrais formas: primeiro, fornecemos uma das primeiras meta-análises sobre confiança e eficácia da equipe em equipes de trabalho (ver também De Jong, Dirks, & Gillespie, no prelo) .1 Em segundo lugar, estendemos resumos qualitativos sobre confiança na colaboração virtual (por exemplo, Germain, 2011; Mitchell & Ziguers, 2009) investigando se a virtualidade modera o relação entre confiança e eficácia nas equipes. Finalmente, nós examinar a documentação das interações da equipe, como o armazenamento de texto escrito, áudio ou gravações de vídeo como um meio potencial para diminuir a exigência de confiança.	Christina Breuer Joachim Hüffmeier Guido Hertel
Leadership In Virtual Teams: A Multilevel Perspective	2016	Seu objetivo é promover a compreensão da liderança eficaz em equipes virtuais: 1) aumentando a consciência dos pesquisadores da equipe virtual sobre a importância de uma abordagem multinível; 2) propor um modelo de liderança em equipes virtuais que leve em consideração os vários níveis em que os líderes podem influenciar as equipes, influências em vários níveis e variáveis específicas que devem desempenhar papéis importantes no impacto da liderança em equipes virtuais, dados os desafios únicos enfrentados por tais equipes; e 3) fornecer proposições teóricas gerais que sugerem direções futuras de pesquisa.	Chenwei Liao
Knowledge Exploration And Exploitation In Virtual Teams Using The Concept Of Fractal Organization	2016	Este papel explica como o desempenho das equipes virtuais pode ser aumentado usando o conceito de organização fractal. Além disso, este artigo tenta estender a aplicabilidade dos conceitos de gestão do conhecimento para umentar o desempenho da organização virtual.	Usman Riaz Mir Syed Salman Hassan Mariam Tanweer
What Does It Take To Be A Virtual Team Player? The Knowledge, Skills, Abilities, And Other Characteristics Required In Virtual Teams	2016	Assim, esta pesquisa contribui para o avanço do recrutamento, seleção,e treinamento de integrantes de equipes virtuais. Além disso, gerenciamento e design de trabalho em equipe virtualpode incorporar os resultados relatados a seguir (por exemplo, implementando processos ou tecnologias paraaliviar os desafios impostos aos membros individuais da equipe).	Stefan Krumma Jens Kanthakb Kai Hartmannc Guido Hertelb
Are You Satisfied Yet? Shared Leadership, Individual Trust,	2017	O objetivo deste estudo foi determinar como facilitar melhor a satisfação por meio de liderança compartilhada, confiança individual e autonomia.	Lionel P. Robert Jr Sangseok You

Autonomy, And Satisfaction In Virtual Teams			
Virtual Teams In Organizations	2017	O objetivo desta edição especial é (a) avancar a teoria e a pesquisa em equipes virtuais, (b) oferecer novas direções para a pesquisa sobre o tópico, e (c) contribuir com os esforços para aumentar a eficácia das equipes virtuais nas organizações.	James H. Dulebohna, Julia E. Hoch
Social Collaboration Software For Virtual Teams: Case Studies	2017	Este artigo apresenta estudos de caso de projetos globais onde plataformas de colaboração social resolvem as restrições de comunicação entre estudantes de diferentes países gerando bons resultados	Pedro Orta-Castañon Pedro Urbina-Coronado Horacio Ahuett-Garza · Marcela Hernández-de-Menéndez Ruben Morales-Menendez
Reducing Perceived Social Loafing In Virtual Teams: The Effect Of Team Feedback With Guided Reflexivity	2017	O objetivo deste estudo foi duplo. O primeiro objetivo foi estudar o efeito de uma intervenção combinando feedback da equipe e reflexividade guiada nos resultados afetivos das equipes virtuais. O segundo foi para examinar o papel mediador da loafing social percebido neste relacionamento.	Vicente Penarroja Virginia Orenge Ana Zornoza
It-enabled Awareness And Self-directed Leadership Behaviors In Virtual Teams	2018	Em suma, o objetivo principal do presente artigo é explorar o seguinte: quais formas distintas de conscientização possibilitadas por Tlsmotivar os membros individuais da equipe virtual a liderarem em termos de estilos de liderança (diretivos e de apoio) e interpessoaisajudando (conceitos que iremos elaborar mais tarde)?	JoAnne Yong-Kwan Lim
Virtual First Impressions Matter: The Effect Of Enterprise Social Networking Sites On Impression Formation In Virtual Teams	2018	Nossa pesquisa examina (1) o impacto da aplicação de informaçõespeering no ESNS sobre as percepções dos futuros membros da equipee (2) como essas percepções influenciam as preferências dos membros da equipe.	Jeff Cummings Alan R. Dennis
Arsenal-gsd: A Framework For Trust Estimation In Virtual Teams Based On Sentiment Analysis	2018	Neste artigo, apresentamos o ARSENAL-GSD, uma estrutura automática para detectar a confiança entre membros de equipes globais de desenvolvimento de software com base na análise de sentimentos.	Guilherme Augusto Maldonado da Cruz Elisa Hatsue Moriya-Huzitaa Valéria Delisandra Feltrima
Meanings Of Communication Technology In Virtual Team Meetings: Framing Technology-related Interaction	2018	Esta revisão de literatura levou às seguintes questões de pesquisa: (1)como a tecnologia da comunicação está enquadrada nas equipes virtuais relacionadas à tecnologia interação? e (2) que significados são dados à tecnologia de comunicação em reuniões virtuais de equipe?	Kaisa Laitinen Maarit Valo
Leading Virtual Teams: How Do Social, Cognitive, And Behavioral Capabilities Matter?	2018	O objetivo deste artigo é propor uma estrutura de pesquisa que identifica capacidades de liderança pertencentes aos diferentes estágios do ciclo de vida de uma equipe virtual (EV). Mais especificamente, a estrutura procura identificar e explicar o papel do social, cognitivo e comportamental capacidades como determinantes importantes do sucesso e da liderança de equipe virtual eficaz.	Debmalya Mukherjee Somnath Lahiri Deepraj Mukherjee Tejinder K. Billing
Informatics Competencies For Managers And virtual Teams	2018	O principal objetivo deste artigo é determinar as competências-chave dos membros da equipe virtual, bem a fim de determinar como seus gerentes que determinam o desempenho das	Dušan Marković Mirjana Radović Marković Vladimir Simović

		organizações virtuais. as competências-chave das equipas virtuais, por um lado, e as competências dos seus gestores, por outro, os gestores competentes devem usar as suas estratégias.	
Research Opportunities For Determining The Elements Of Early Trust In Virtual Teams	2019	Este artigo tem como objetivo analisar o desenvolvimento da confiança baseada em cognição durante a fase inicial de equipas virtuais (VT) antes que a confiança baseada em conhecimento de qualquer trustor possa se desenvolver.	Ross Gardner Ad Kil Nick van Dam
Trust In Virtual Teams: A Multidisciplinary Review And integration	2019	O objetivo principal é identificar o estado atual da pesquisa sobre confiança em VTs, desenvolver um modelo conceitual que integre os resultados da pesquisa e sirva como um guia inicial para profissionais de RH e gerentes de VT e fornecer um roteiro para pesquisas futuras neste domínio.	Janine Hacker Michael Johnson Carol Saunders Amanda L. Thayer
The Impact Of Peer Evaluation On Team Effort, Productivity, Motivation And Performance In Global Virtual Teams	2019	Este estudo tem como objetivo avaliar o efeito da avaliação por pares no esforço da equipe, produtividade, motivação e desempenho geral da equipe	Ernesto Tavoletti Robert D. Stephens Longzhu Dong
Crossing Cultural Boundaries Using The Internet: Toward Building A model Of Swift Trust Formation In Global Virtual Teams	2020	A principal contribuição prática deste estudo é a tentativa de identificar estratégias que ajudarão gerentes, líderes e organizações encarregados de construir equipas transfronteiriças, virtuais e multiculturais para promover a rápida formação de confiança e aproveitar a Internet de forma mais eficaz para aumentar a produtividade e o desempenho.	Norhayati Zakariaa, Shafiz Affendi Mohd Yusofb
Factors Affecting Knowledge Sharing In virtual Teams	2020	O objetivo deste artigo é criar um modelo para a avaliação do efeito no compartilhamento de conhecimento em equipas virtuais no Oriente Médio.	Vida Davidavičiene Khaled Al Majzoub Ieva Meidute- Kavaliauskiene
Trust In Teams: A Taxonomy Of Perceived Trustworthiness Factors And Risk-taking Behaviors In Face-to-face And Virtual Teams	2020	O presente estudo introduz uma nova taxonomia de mecanismos de confiança de equipe, integrando resultados de um estudo de entrevista qualitativa com pesquisas teóricas e empíricas anteriores sobre confiança.	Christina Breuer Joachim Hüffmeier Frederike Hibben Guido Hertel
Today's Virtual Teams: Adapting Lessons Learned To The Pandemic Context	2020	Considerando a situação atual, revisitaremos esses desafios originais para contextualizá-los com o objetivo de ajudar os gestores a navegar melhor por esses tempos sem precedentes	Jennifer Feitosa Eduardo Salas
Main Challenges During Project Planning When Working With Virtual Teams	2021	O objetivo desta pesquisa é identificar os processos de planejamento do projeto em que os VTs influenciam o plano de gerenciamento do projeto (processo de planejamento de integração)	J.S. Gallego, I. Ortiz-Marcos, J. Romero Ruiz

APÊNDICE 2 - LISTA DOS ARTIGOS ANALISADOS NA REVISÃO

BIBLIOMÉTRICA

Título	Autor(es)	Revista/periódico	Ano
Virtual Teams: A Review Of Current Literature And Directions For Future Research	Anne Powell Gabriele Piccoli Blake Ives	The Data Base for Advances in Information Systems	2004
Trust And Temporary Virtual Teams: Alternative Explanations And Dramaturgical Relationships	Niki Panteli Elizabeth Duncan	Information Technology & People	2004
Exploring Defect Causes In Products Developed By Virtual Teams	Jef Jacobsa Jan van Molla Paul Krausec Rob Kustersd Jos Trienekensd Aarnout Brombacherd	Information and Software Technology	2004
Identification In Face-to-face, Hybrid, And Pure Virtual teams: Untangling The Contradictions	C. Marlene Fiol Edward J. O'Connor	Organization Science	2005
Virtual Teams In And Out Of Synchronicity	Dorrie DeLuca Joseph S. Valacich	Information Technology & People	2006
Effects Of Process Feedback On Motivation, Satisfaction, And Performance In Virtual Teams	Susanne Geister Udo Konradt Guido Hertel	Small Group Research	2006
Virtual Teams And Group Member Dissimilarity. Consequences For The Development Of Trust.	Scott A. Krebs Elizabeth V. Hobman Prashant Bordia	Small Group Research	2006
Cultural Diversity And Information And Communication Technology Impacts On Global Virtual Teams: An Exploratory Study	Pnina Shachaf	Information & Management	2007
Process And Technology Challenges In Swift-starting Virtual Teams	Bjørn Erik Munkvold Ilze Zigurs	Information & Management	2007
The Effects From Technology-mediated Interaction And Openness In Virtual Team Performance Measures.	M. WORKMAN	Behaviour & Information Technology	2007
Global Virtual Teams For Value Creation And Project Success: A Case Study	Liz Lee-Kelley Tim Sankey	International Journal of Project Management	2007
Overcoming Barriers To Knowledge Sharing In Virtual Teams§	BENSON ROSEN STACIE FURST RICHARD BLACKBURN	Organizational Dynamics	2007
Cultural Differences In The Perception Of Critical Interaction Behaviors In global Virtual Teams	Daphne M. Dekker a Christel G. Rutte b Peter T. Van den Berg	International Journal of Intercultural Relations	2008
Communication Technology And Culture In Distributed Teams Of A Large German Manufacturer.	Peter Weimann Christian Hinz Elsje Scott Michael Pollock	Academic Conferences International Limited	2010

Building Trust And Cooperation Through Technology Adaptation In Virtual Teams: Empirical Field Evidence.	Dominic Thomas Robert Bostrom	Information Systems Management	2010
Vital Signs For Virtual Teams: An Empirically Developed Trigger Model For Technology Adaptation Interventions.	Dominic M. Thomas Robert P. Bostrom	Mis Quarterly	2010
Exploring The Communication Breakdown In Global Virtual Teams	Tugrul U. Daim Anita Ha Shawn Reutiman Brennan Hughes Ujjal Pathak Wayne Bynum Ashok Bhatla	International Journal of Project Management	2011
Anger And Happiness In Virtual Teams: Emotional Influences Of Text And Behavior On Others Affect In The Absence Of Non-verbal Cues	Arik Cheshin; Anat Rafaeli; Nathan Bos.	Organizational Behavior and Human Decision Processes	2011
Perception Of Virtual Team's Performance: A Multinational Exercise	Pedro Gustavo Siqueira Ferreira Edson Pinheiro de Lima Sergio E. Gouvea da Costa	Int. J. Production Economics	2012
Is More Technology Better For Communication In International Virtual Teams?	Cleber Marchetti Duranti Fernando Carvalho de Almeida	International Journal of E-collaboration	2012
From Virtual Teams To Virtuality In Teams	Keith R Dixon Niki Panteli	Human Relations	2012
The Impact Of Team Task And Job Engagement On The Transfer Of Tacit Knowledge In E-business Virtual Teams	Weilin Cao Li Xu Liang Liang Sohail S. Chaudhry	Inf Technol Manag	2012
The Role Of Trust Climate In Virtual Teams	Taiga Brahm Florian Kunze	Journal of Managerial Psychology	2012
Personality And Cognitive Style As Predictors Of Preference For Working In Virtual Teams	Andy Luse James C. McElroy Anthony M. Townsend Samuel DeMarie	Computers in Human Behavior	2013
Group Development In Virtual Teams: An Experimental Reexamination	Russell Haines	Computers in Human Behavior	2014
The Management Of Virtual Teams and Virtual Meetings	Martin White	Business Information Review	2014
Speaking Of Global Virtual Teams: Language Differences, Social Categorization And Media Choice	Anders Klitmøller Susan Carol Schneider Karsten Jonsen	Personnel Review	2014
Influence Tactics In Virtual Teams	Marla B. Wadsworth Anita L. Blanchard	Computers in Human Behavior	2015

Factors Affecting The Performance Of Knowledge Collaboration in Virtual Team Based On Capital Appreciation	Shuli Gao Yanli Guo Jianbin Chen Lin Li	Inf Technol Manag	2015
Does Trust Matter More In Virtual Teams? A Meta-analysis Of Trust And Team Effectiveness Considering Virtuality And Documentation As Moderators	Christina Breuer Joachim Hüffmeier Guido Hertel	Journal of Applied Psychology	2016
Leadership In Virtual Teams: A Multilevel Perspective	Chenwei Liao	Human Resource Management Review	2016
Knowledge Exploration And Exploitation In Virtual Teams Using The Concept Of Fractal Organization	Usman Riaz Mir Syed Salman Hassan Mariam Tanweer	Pakistan Journal of Social Sciences (pjss)	2016
What Does It Take To Be A Virtual Team Player? The Knowledge, Skills, Abilities, And Other Characteristics Required In Virtual Teams	Stefan Krumma Jens Kanthakb Kai Hartmann Guido Hertelb	Human Performance	2016
Virtual Teams In Organizations	James H. Dulebohna, Julia E. Hoch	Human Resource Management Review	2017
Reducing Perceived Social Loafing In Virtual Teams: The Effect Of Team Feedback With Guided Reflexivity	Vicente Penarroja Virginia Orengo Ana Zornoza	Journal of Applied Psychology	2017
Are You Satisfied Yet? Shared Leadership, Individual Trust, Autonomy, And Satisfaction In Virtual Teams	Lionel P. Robert Jr Sangseok You	Journal of the Association for Information Science and Technology	2017
Social Collaboration Software For Virtual Teams: Case Studies	Pedro Orta-Castañon Pedro Urbina-Coronado Horacio Ahuett-Garza Marcela Hernández-de-Menéndez Ruben Morales-Menendez	Int J Interact Des Manuf	2017
Leading Virtual Teams: How Do Social, Cognitive, And Behavioral Capabilities Matter?	Debmalya Mukherjee Somnath Lahiri Deepraj Mukherjee Tejinder K. Billing	Management Decision	2018
Virtual First Impressions Matter: The Effect Of Enterprise Social Networking Sites On Impression Formation In Virtual Teams	Jeff Cummings Alan R. Dennis	Mis Quarterly	2018
It-enabled Awareness And Self-directed Leadership Behaviors In Virtual Teams	JoAnne Yong-Kwan Lim	Information and Organization	2018
Meanings Of Communication Technology In Virtual Team Meetings: Framing Technology-related Interaction	Kaisa Laitinen Maarit Valo	International Journal of Human-computer Studies	2018

Arsenal-gsd: A Framework For Trust Estimation In Virtual Teams Based On Sentiment Analysis	Guilherme Augusto Maldonado da Cruz Elisa Hatsue Moriya-Huzitaa Valéria Delisandra Feltrima	Information and Software Technology	2018
Informatics Competencies For Managers And virtual Teams	Dušan Marković Mirjana Radović Marković Vladimir Simović	Informatičke Kompetencije Menadžera I Virtuelnih Timova	2018
Research Opportunities For Determining The Elements Of Early Trust In Virtual Teams	Ross Gardner Ad Kil Nick van Dam	Management Research Review	2019
The Impact Of Peer Evaluation On Team Effort, Productivity, Motivation And Performance In Global Virtual Teams	Ernesto Tavoletti Robert D. Stephens Longzhu Dong	Team Performance Management: an International Journal	2019
Trust In Virtual Teams: A Multidisciplinary Review And integration	Janine Hacker Michael Johnson Carol Saunders Amanda L. Thayer	Australasian Journal of Information Systems	2019
Crossing Cultural Boundaries Using The Internet: Toward Building A model Of Swift Trust Formation In Global Virtual Teams	Norhayati Zakariaa, Shafiz Affendi Mohd Yusofb	Journal of International Management	2020
Factors Affecting Knowledge Sharing In virtual Teams	Vida Davidavičiene Khaled Al Majzoub Ieva Meidute-Kavaliauskiene	Sustainability	2020
Trust In Teams: A Taxonomy Of Perceived Trustworthiness Factors And Risk-taking Behaviors In Face-to-face And Virtual Teams	Christina Breuer Joachim Hüffmeier Frederike Hibben Guido Hertel	Human Relations	2020
Today's Virtual Teams: Adapting Lessons Learned To The Pandemic Context	Jennifer Feitosa Eduardo Salas	Organizational Dynamics	2020
Main Challenges During Project Planning When Working With Virtual Teams	J.S. Gallego, I. Ortiz-Marcos, J. Romero Ruiz	Technological Forecasting & Social Change	2021