



Estudos de Psicologia

ISSN: 1413-294X

revpsi@cchla.ufrn.br

Universidade Federal do Rio Grande do
Norte
Brasil

Pinheiro dos Reis, Daniela; Puente-Palacios, Katia Elizabeth
Identidade com equipes de trabalho: Teoria e medida
Estudos de Psicologia, vol. 21, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 167-178
Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Natal, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26147760008>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Identidade com equipes de trabalho: Teoria e medida

Daniela Pinheiro dos Reis. Tribunal de Contas da União.
Katia Elizabeth Puente-Palacios. Universidade de Brasília.

Resumo

O objetivo desse estudo é desenvolver e validar uma escala de identidade com equipes de trabalho composta pelas dimensões afetiva, cognitiva e avaliativa. Dois estudos foram conduzidos. O estudo 1 buscou evidências de validade para uma escala de identidade com equipes de trabalho. Os dados foram coletados em uma amostra de 364 pessoas. O estudo 2 verificou a estabilidade da solução fatorial encontrada no estudo 1. A amostra foi composta por 367 empregados de uma organização pública brasileira. A estrutura fatorial final compõe-se por 20 itens distribuídos em três fatores e capaz de explicar 65% da variância. Indicadores de consistência interna foram satisfatórios ($0,79 < \alpha < 0,94$ para o *Alpha de Cronbach* e $0,52 < x < 0,75$ para a média de correlações item-total). A escala desenvolvida pode ser considerada uma contribuição teórica e um avanço para a mensuração da identidade com equipes de trabalho.

Palavras-chave: identidade social; identidade com equipes de trabalho; equipes de trabalho.

Abstract

Identity with work team: Theory and measurement. The aim of this study is to develop and validate a scale of identity with work teams composed of affective, cognitive, and evaluative dimensions. Two studies were conducted. Study 1 sought evidence of validity for a scale of identity with work teams. Data were collected from a sample of 364 people. Study 2 verified the replicability of the factor solution found in Study 1. The sample consisted of 367 employees of a Brazilian public organization. The final factor structure consists of 20 items divided into three factors, capable of explaining 65% of the variance. Indicators of internal consistency were satisfactory ($0.79 < \alpha < 0.94$ for *Cronbach's Alpha* and $0.52 < x < 0.75$ for the item-total correlations mean). The scale developed can be considered a theoretical contribution and an advance for the measurement of identity with work teams.

Keywords: social identity; identity with work teams; work teams.

Resumen

Identidad con equipos de trabajo: Teoría y medición. El objetivo de este estudio fue desarrollar y verificar las evidencias de fiabilidad de una escala de identidad con el equipo de trabajo, compuesta por las dimensiones afectiva, cognitiva y evaluativa. Dos estudios fueron realizados. El primero busco evidencias de fiabilidad de la escala de identidad con los equipos de trabajo. Los datos fueron recogidos de una muestra de 364 personas. El estudio 2 se propuso verificar la replicabilidad de la solución factorial encontrada en el estudio 1. La muestra estuvo compuesta por las respuestas dadas por 367 empelados de una organización pública brasileña. La estructura factorial final se compuso de 20 ítems distribuidos en tres factores y fue capaz de explicar 65% de la varianza. Los indicadores de consistencia interna fueron satisfactorios ($0,79 < \alpha < 0,94$ para *Alpha de Cronbach* y $0,52 < x < 0,75$ para el valor medio de la correlación ítem-total). El desarrollo de la escala puede ser considerada una contribución teórica al campo, así como un avance en dirección de la medición de la identidad con equipos de trabajo.

Palabras clave: identidad social; identidad con equipos de trabajo; equipos de trabajo.

Por se mostrar capaz de explicar uma série de fenômenos grupais, estudos voltados à identidade com equipes de trabalho têm aumentado nos últimos anos (Haslam & Ellemers, 2005; Riketta & Van Dick, 2005). Pesquisas empíricas têm demonstrado o poder explicativo da identidade com equipes em relação a diferentes comportamentos e atitudes no trabalho (Johnson, Morgeson, Ilgen, Meyer, & Lloyd, 2006; Van Dick, Wagner, Stellmacher, & Chris, 2004; Van Knippenberg & Van Schie, 2000). Apesar do interesse sobre o tema, há divergências e lacunas em relação às características que devem estar presentes nos instrumentos que se propõem a mensurar a identidade com equipes de trabalho. Uma das propostas entende ser pertinente capturar a identidade a partir de uma única dimensão geral. Essa proposta, por não refletir de modo adequado o fenômeno, tem sido considerada inadequada tanto teórica quanto empiricamente (Ashmore, Deaux, & McLaughlin, 2004).

Uma segunda posição entende que a identidade é composta por diversos elementos constitutivos. Logo, as medidas propostas devem capturá-la considerando seus aspectos específicos. Ainda que convergentes em relação à multidimensionalidade da identidade com equipes de trabalho, as medidas divergem em relação ao número e a natureza dos componentes da identidade com equipes de trabalho (Jackson & Smith, 1999). Por exemplo, a proposta de Van Dick et al. (2004) engloba aspectos cognitivo, avaliativo, afetivo e comportamental. Já Ellemers, Kortekaas e Ouwerkerk (1999) defendem que a identidade com equipes de trabalho é composta pelos fatores comprometimento, autocategorização e autoestima grupal. Leach et al. (2008), por sua vez, propuseram um modelo hierárquico composto pelos componentes autodefinição e autoinvestimento. A ausência de consenso em relação à natureza dimensional do fenômeno e à estrutura fatorial que deve estar presente nos instrumentos de medida têm causado diversas inconsistências, sobretudo no que diz respeito ao poder preditivo da identidade com equipes de trabalho (Riketta & Van Dick, 2005).

Esse cenário mostra claramente a necessidade de definir de maneira mais adequada a identidade com equipes de trabalho, apontando a sua estrutura dimensional e as propriedades que devem ser refletidas nos instrumentos de mensuração. Desse modo, o objetivo do presente trabalho é desenvolver e encontrar evidências de validade para uma escala de identidade com equipes de trabalho. Para alcançar esse objetivo,

inicialmente são delimitados os pressupostos teóricos nos quais esse constructo se sustenta. Esse percurso começa pelos conceitos de identidade e identidade social, elementos-base da identidade com equipes de trabalho. Logo a seguir é abordado o modo no qual esses conceitos se alinham à definição de equipes de trabalho e, por fim, é apresentada a proposta de mensuração da identidade com equipes de trabalho utilizada pela presente pesquisa.

De modo geral, a identidade é constituída por um conjunto de características que definem os indivíduos (Brewer & Gardner, 1996). Essas características podem ter como parâmetro tanto atributos que diferenciam pessoas, como conexões entre indivíduos e grupos. Diversos autores se propõem a explicar como grupos sociais impactam na formação da identidade. Na psicologia social, destaca-se o conceito de identidade social da Teoria da Identidade Social. Segundo Tajfel e Turner (1979), fundadores dessa teoria, a identidade social é a parte autoconceito que surge a partir da consciência do indivíduo enquanto membro do grupo, atrelado ao valor e à significância emocional derivada desse pertencimento. A partir dessa definição, é possível compreender que a identidade social é representada teoricamente por três atributos principais: um componente cognitivo (autoconceito que surge a partir da consciência do indivíduo enquanto membro do grupo), um avaliativo (valor atrelado a esse pertencimento) e outro afetivo (significância emocional derivada desse pertencimento).

Em regra, as pesquisas que buscam investigar a identidade construída a partir de grupos utiliza o conceito de identidade social preconizado pela Teoria da Identidade Social. Apesar disso, a mensuração da identidade usualmente não reflete os preceitos preconizados por essa abordagem teórica (Jackson & Smith, 1999). Diante desse cenário, a posição adotada nesta pesquisa é que a medida mais adequada para mensurar a identidade social e outros constructos dela derivados devam refletir o conceito originalmente defendido por Tajfel e Turner (1979), ou seja, uma proposta capaz de distinguir teórica e empiricamente os componentes cognitivo, afetivo e avaliativo.

Os aspectos cognitivos incluem traços, crenças, valores e outras propriedades em comum com outros membros do grupo, tratando-se, portanto, do conteúdo da identidade social (Turner, Oakes, Haslam, & McGrarty, 1994). O componente afetivo refere-se ao vínculo afetivo-emocional entre o indivíduo e grupo. Abrange

os sentimentos do indivíduo em relação a esse grupo que, por sua vez, interfere no desejo de permanência naquela unidade. O terceiro aspecto da identidade social relaciona-se ao valor atribuído ao grupo no contexto social. Ele nasce da comparação intergrupal, em que surgem distinções positivas ou negativas que determinam o status social ou prestígio do grupo na comunidade.

A identidade social e suas dimensões buscam explicar, de forma genérica, como a identidade é construída a partir do pertencimento a grupos, servindo, portanto, de base para a definição teórica de outros focos de identidade social. Desse modo, torna-se fundamental delimitar aspectos que permitam distinguir a identidade com equipes de trabalho daquela estabelecida com base em outros focos de identidade social. Para isso, faz-se necessário abordar a concepção de grupo para a teoria da identidade social e a forma com que o conceito de equipes de trabalho se enquadra nessa perspectiva teórica.

A Teoria da Identidade Social conceitua grupo como um conjunto de indivíduos que se percebem como membros de uma mesma categoria social em função das similaridades que guardam entre si (Tajfel & Turner, 1979). A formação de um grupo não dependeria da frequência de interação entre seus membros; a similaridade e a percepção de unidade já seriam suficientes. O grupo seria, portanto, um termo genérico para referir-se a qualquer agrupamento social, e engloba desde grandes categorias sociais, como nacionalidade e gênero, até pequenos grupos, como equipes de trabalho. Essas duas amplas espécies de grupos guardam entre si diferenças significativas que precisam ser consideradas no processo de formação da identidade social. Em pequenos grupos, diferente das grandes categorias sociais, admite-se a possibilidade de construção e reconstrução da identidade a partir da interação entre seus membros.

Equipes de trabalho possuem características próprias de pequenos grupos. Ao nos referirmos às equipes, estamos descrevendo células de desempenho existentes em organizações, criadas para executar determinadas tarefas e caracterizadas por relações complexas e dinâmicas estabelecidas entre seus membros. Hackman (1987) conceitua equipes de trabalho como um conjunto de três ou mais pessoas, que desempenham atividades complementares, possuem metas de trabalho compartilhadas e mantêm relações de interdependência. Essas propriedades permitem que os

membros do grupo identifiquem-se e sejam identificados como elementos de uma mesma unidade, ou seja, construam uma identidade comum, a identidade com a equipes de trabalho. A importância da formação de uma identidade com a equipe está no fato dos indivíduos reconhecerem-se como membro de um grupo e atribuir a si características próprias àquela unidade. Ao delimitar o conteúdo que descreve uma determinada equipe e identificarem-se com ela, os membros do grupo passam a orientar seu comportamento segundo o conteúdo que representa a identidade com a equipe. A autodefinição em termos de equipes de trabalho, por sua vez, impacta sentimentos e comportamentos dos membros do grupo e, conseqüentemente, sobre o funcionamento dessa célula de trabalho (Ellemers, Gilder, & Haslam, 2004; Van Knippenberg & Van Schie, 2000).

Uma vez que a identidade com equipes de trabalho origina-se da identidade social, é pertinente defender que ela também é composta pelas dimensões cognitiva, afetiva e avaliativa. A dimensão cognitiva tem referência aos elementos que descrevem a equipes. A afetiva refere-se ao vínculo emocional entre o indivíduo e a equipe. E, por fim, a avaliativa, representa a avaliação da equipe tendo como parâmetro a comparação outras equipes de trabalho. Para desenvolver uma medida capaz de mensurar a identidade com equipes de trabalho, tendo como pressuposto a possibilidade de distinguir teórica e empiricamente seus componentes afetivo, cognitivo e avaliativo, foram conduzidos dois estudos.

Estudo 1

O estudo 1 foi dividido em duas etapas: a construção do instrumento e a verificação das suas propriedades psicométricas. Para criar uma medida capaz de mensurar os aspectos afetivo, cognitivo e avaliativo da identidade com equipes de trabalho, inicialmente foram selecionados 17 itens de escalas anteriores que refletissem as dimensões cognitiva, afetiva e avaliativa. A escolha desses itens foi realizada a partir de uma análise da aderência do conteúdo do item à dimensão a que teoricamente pertencem. Os itens em língua estrangeira passaram por um procedimento de tradução reversa. Adicionalmente, foram criados 20 itens que buscassem representar adequadamente todas as dimensões do fenômeno. O conjunto total de itens foi submetido a um processo de validação semântica e análise de juízes. Nesse processo, houve perda de quatro itens que mostraram comportamentos inadequados. O conjunto restante de itens, composto por dez itens da

dimensão afetiva, oito itens da dimensão cognitiva e 15 itens da dimensão avaliativa, foi então considerado representativo da identidade com equipes de trabalho e, com isso, procedeu-se à verificação das propriedades psicométricas da medida.

Método

Participantes

Participaram do estudo 368 sujeitos que relataram ser membros de equipes de trabalho. Quanto à natureza da amostra, os participantes tiveram as seguintes características: idade entre 16 e 66 anos ($M = 28,4$, $DP = 9,96$); 51% do sexo feminino e 48,2% do sexo masculino; quanto à escolaridade, 4,6% possuía ensino médio completo, 59,6% ensino superior incompleto, 14,4% ensino superior completo, 11,2% especialização, 9,5% mestrado e 2,2% doutorado. Quanto às informações relacionadas às equipes, o número de membros da equipe variou entre duas e 85 pessoas ($M = 10,46$; $DP = 8,7$) e o tempo de permanência nessa unidade variou entre um mês e 25 anos ($M = 10,00$ meses; $DP = 22,79$ meses). Desses sujeitos, 25,1% apresentou-se como líderes das suas respectivas equipes.

Instrumentos

Escala de Identidade com Equipes de Trabalho. Foi criada com o objetivo de mensurar o vínculo entre sujeito e sua respectiva equipe de trabalho. O instrumento foi composto por 33 itens, sendo dez itens representando a dimensão afetiva da identidade social, oito itens representando a dimensão cognitiva e quinze itens representando a dimensão avaliativa. Esses itens deveriam ser respondidos usando uma escala *likert* de sete pontos (1- discordo totalmente e 7 - concordo totalmente).

Escala de Identidade Pessoal. Foi utilizada visando medir as características que definem o indivíduo como pessoa única. O instrumento era composto por dez itens, cuja escala de respostas do tipo *likert* variou entre 1- discordo totalmente e 7 - concordo totalmente.

Questionário Sociodemográfico. Teve como objetivo caracterizar a amostra em aspectos como sexo, idade, escolaridade, tempo de organização, participação ou não em equipes de trabalho, número de membros da equipe de trabalho, tempo de equipe e exercício de cargo de liderança.

Procedimentos de Coleta de Dados

Quinhentos questionários em papel foram distribuídos e aplicados em salas de aula de estudantes da graduação e pós-graduação, cursos na área de negócios e unidades de trabalho brasileiras que demonstraram disponibilidade em colaborar com a pesquisa. Continham, sequencialmente: uma carta de apresentação, no qual era especificada a natureza da pesquisa, o caráter anônimo e voluntário da participação, assim como as instruções para retorno do questionário preenchido; a escala de identidade social; a escala de identidade pessoal; e dados demográficos. O critério de inclusão na amostra era declarar a participação em alguma equipe de trabalho à época em que os dados foram coletados.

Análise de Dados

Para analisar os dados, utilizou-se análise fatorial exploratória. A fatorabilidade foi investigada por meio das correlações entre os itens de cada escala, do determinante da matriz, teste de esfericidade de Barlett e KMO. O número de fatores e a seleção dos itens foram determinados por critérios teóricos e estatísticos. Como critério estatístico de exame do número de fatores possíveis, foi utilizado o valor do *eigenvalues* maiores ou iguais a um. Em relação ao critério teórico verificou-se a aderência dos itens ao conteúdo focado nas três dimensões constitutivas da identidade com equipes de trabalho. Quanto à análise do comportamento dos itens, buscando alcançar uma estrutura fatorial satisfatória, observou-se a carga fatorial, estabelecendo como valor mínimo 0,30. Itens com cargas complexas, ou seja, itens que possuem cargas fatoriais maiores que 0,30 em mais de um fator, foram mantidos, desde que a diferença entre elas fosse superior a 0,10. Adicionalmente, tomou-se a decisão de excluir itens que não tinham correspondência teórica com o fator em que foram alocados. Critérios de retirada dos itens foram aplicados de maneira iterativa até alcançar uma solução satisfatória. Por fim, verificou-se a consistência interna dos fatores retidos por meio do *Alpha de Cronbach* e da média da correlação item-total.

Resultados

Antes de proceder à análise fatorial, realizou-se uma análise exploratória dos dados. Para tratar os dados ausentes, buscaram-se itens e sujeitos que tivessem mais do que 10% das respostas em branco (Hair, Anderson,

Tatham, & Black, 2009; Tabachnick & Fidell, 2007). Todos os itens apresentaram índices menores que 1%. Quanto aos sujeitos, quatro tiveram respostas ausentes superiores a 10%, razão pela qual foram excluídos da amostra.

A normalidade da distribuição das respostas foi verificada por meio do cálculo da assimetria, seguindo os critérios sugeridos por Miles e Shevlin (2001). Segundo eles, valores absolutos de assimetria maiores que dois indicam problemas severos e ausência de normalidade. Foram encontrados sete itens sob essa condição. A ausência de normalidade, entretanto, não constitui um problema severo para a análise fatorial. Segundo Pasquali (1999), a análise fatorial é técnica razoavelmente robusta a violação desse pressuposto. Por ser uma exceção à regra, considerou-se necessário avisar o leitor quanto a essa especificidade dos dados desta amostra, nesse quesito. Desse modo, optou-se por conduzir as análises subsequentes utilizando os itens originais, sem sua transformação ou exclusão. Como resultado dessa análise inicial, a amostra para análise ficou composta pelas respostas fornecidas por 364 sujeitos. Quanto ao tamanho da amostra, a relação 11,03 sujeitos por item torna o número de respondentes adequado para prosseguimento da análise fatorial exploratória.

Inicialmente foi verificada a fatorabilidade do conjunto de dados. O valor determinante foi igual a $1,71 \times 10^{-10}$, o KMO foi de 0,94 e o resultado do teste de Bartlett's foi significativo. Com relação aos critérios de decisão do número adequado de fatores a reter, os resultados do *eigenvalue* revelam que a matriz de dados suporta um máximo de seis fatores. Uma vez que o critério teórico aponta a existência de três dimensões constitutivas da identidade com equipes e que esse valor está dentro do apontado pelo *eigenvalue*, tomou-se a decisão de extrair três fatores.

Para extração dos fatores, o método *principal axis factoring* (PAF) com rotação *Promax* foi utilizado. Para alcançar uma solução fatorial mais satisfatória, dez itens precisaram ser retirados uma vez que as cargas fatoriais eram inferiores ao critério estabelecido de 0,3 em qualquer um dos fatores, ou apresentavam cargas complexas (com diferenças inferiores a 0,1) e ausência de pertinência teórica do item com o fator em que foi alocado. Os 23 itens remanescentes constituíram três fatores, que, juntos, foram capazes de explicar 58,49% da variância. A Tabela 1 mostra as cargas fatoriais dos itens, os valores de *Alpha de Cronbach*, os valores médios das correlações item-total e as correlações entre os fatores.

O primeiro fator compõe-se de dez itens. Seu conteúdo retrata o que os indivíduos sentem em relação à equipe e corresponde à dimensão afetiva da identidade social. O item mais representativo do fator afetivo retrata o quanto o indivíduo se sente contente em fazer parte da equipe de trabalho. O segundo fator possui sete itens, cujo conteúdo retrata o quanto os indivíduos percebem-se de forma similar aos seus colegas. Representa a dimensão cognitiva da identidade social. O item que melhor revela o conteúdo do fator cognitivo indaga o quanto o indivíduo se percebe de forma similar à equipe de trabalho. O terceiro fator possui seis itens cujo conteúdo trata de como os indivíduos percebem que membros fora do grupo avaliam o grupo, inclusive quando comparado a outras unidades similares. O item mais representativo do fator avaliativo reflete bem a dimensão avaliativa, pois aborda a percepção dos membros da equipe acerca da competência da equipe no contexto organizacional.

Após as análises das propriedades psicométricas, os itens que representam a identidade com equipes de trabalho e a identidade pessoal foram submetidas a uma análise fatorial com o objetivo de verificar o quanto esses tipos de identidade são empiricamente distintos. A Tabela 2 mostra as cargas fatoriais e correlações entre as escalas de identidade pessoal e identidade com equipes de trabalho. As cargas fatoriais dos itens que representam a identidade com equipes de trabalho e identidade pessoal separaram-se em dois fatores claramente diferenciáveis, o que favorece o entendimento de que esses dois tipos de identidade são fenômenos de naturezas distintas. A ausência de correlações entre essas medidas reforça essa ideia.

Por meio dos resultados apresentados, é possível afirmar que a escala de identidade com equipes de trabalho possui boas propriedades psicométricas. Questiona-se, entretanto, se eles podem ser replicados em outras amostras. Diante disso, um novo estudo foi conduzido com o objetivo de verificar a estabilidade da estrutura fatorial da escala desenvolvida no estudo 1.

Estudo 2

O estudo 2 buscou reforçar as evidências de validade da escala de identidade com equipes de trabalho desenvolvida no estudo 1. Ele foi conduzido em uma organização pública com sede em Brasília e unidades distribuídas em todo o território nacional, cujas tarefas são executadas prioritariamente em equipes de trabalho.

Identidade com equipes de trabalho

Tabela 1. Resultados da Análise Fatorial da Escala de Identidade Social com Equipes de Trabalho - Estudo 1*.

Itens	Fatores		
	Afetiva	Cognitiva	Avaliativa
Sinto-me contente em fazer parte da minha equipe de trabalho.	0,94		
Sinto-me bem em fazer arte da minha equipe de trabalho.	0,84		
É bom fazer parte da minha equipe de trabalho.	0,84		
Não gosto de ser membro da equipe de trabalho na qual exerço minhas atividades.	0,69		
Gosto da minha equipe de trabalho.	0,66		
Sinto orgulho de fazer arte da minha equipe de trabalho.	0,63		0,33
Eu preferiria pertencer a outra equipe.	0,59	0,33	
Conversando com meus amigos, digo que gosto de trabalhar com minha equipe de trabalho.	0,57		
Gostaria de continuar trabalhando na minha equipe.	0,56		
Eu me interesso pelo destino da minha equipe.	0,50		
Minha equipe de trabalho tem tudo a ver comigo.		0,77	
Eu me identifico com meus colegas de equipe.		0,76	
As características da equipe são compatíveis com as minhas.		0,70	
A equipe de trabalho a que pertenço reflete bem quem sou.		0,67	
Eu me identifico com a equipe que pertenço.		0,64	
Os valores da equipe se assemelham aos meus.		0,55	
Sou como os outros membros da equipe.		0,51	
Minha equipe de trabalho é considerada competente pelos outros membros da organização.			0,92
Acredito que minha equipe de trabalho é valorizada pela organização.			0,60
Em geral, as pessoas consideram minha equipe mais eficiente quando comparada as outras.			0,56
A minha equipe é um ótimo exemplo a ser seguido.			0,55
Considero minha equipe de trabalho competente.	0,30		0,47
Pertencer a esta equipe é importante para minha autoimagem.			0,36
Correlações entre os fatores			
Afetiva		0,78**	0,75**
Cognitiva			0,69**
Avaliativa			
<i>Alpha de Cronbach</i>	0,92	0,91	0,82
Correlação item-total	0,75	0,73	0,59

*cargas fatoriais abaixo de 0,3 foram omitidas ** $p > 0,01$.

Método

Participantes

Participaram do estudo 367 membros de equipes de trabalho. Quanto à natureza da amostra, os participantes tiveram as seguintes características: idade entre 19 e 70 anos ($M = 41,12$, $DP = 9,36$); 36,5% do sexo feminino e 65,5% do sexo masculino; quanto à escolaridade, 7 % tinham o ensino médio completo, 40% ensino superior completo, 40 % especialização, 11% mestrado e 1,6 % doutorado. Quanto às informações relacionadas às equipes, o número de colegas variou entre dois e 32 ($M = 8,88$, $SD = 4,43$)

e o tempo de permanência nessa unidade variou entre um mês e 22,25 anos ($M = 49,92$ meses, $DP = 50,40$ meses).

Instrumento

O instrumento utilizado no estudo 2 foi a solução fatorial final da escala de identidade com equipes de trabalho encontrada no estudo 1. Ela é composta por 23 itens, sendo dez destinados a capturar a parte afetiva da identidade social, sete a parte cognitiva e seis a parte avaliativa. O questionário continha também perguntas sobre sexo, idade, escolaridade, o nome da equipe que pertencia, quantidade de membros e tempo nesta unidade de desempenho.

Tabela 2. Resultados da Análise Fatorial entre as Escalas de Identidade com Equipes de Trabalho e Pessoal - Estudo 1*.

Itens	Fatores	
	IS	IP
Sinto orgulho de fazer arte da minha equipe de trabalho.	0,88	
É bom fazer parte da minha equipe de trabalho.	0,85	
Sinto-me contente em fazer parte da minha equipe de trabalho.	0,84	
Eu me identifico com a equipe que pertença.	0,83	
Conversando com meus amigos, digo que gosto de trabalhar com minha equipe de trabalho.	0,81	
Gostaria de continuar trabalhando na minha equipe.	0,80	
Sinto-me bem em fazer arte da minha equipe de trabalho.	0,79	
A minha equipe é um ótimo exemplo a ser seguido.	0,79	
Minha equipe de trabalho tem tudo a ver comigo.	0,79	
As características da equipe são compatíveis com as minhas.	0,78	
Os valores da equipe se assemelham aos meus.	0,77	
A equipe de trabalho a que pertenço reflete bem quem sou.	0,73	
Eu preferiria pertencer a outra equipe.	0,69	
Eu me identifico com meus colegas de equipe.	0,69	
Considero minha equipe de trabalho competente.	0,68	
Gosto da minha equipe de trabalho.	0,67	
Não gosto de ser membro da equipe de trabalho na qual exerço minhas atividades.	0,63	
Eu me interesso pelo destino da minha equipe.	0,63	
Minha equipe de trabalho é considerada competente pelos outros membros da organização.	0,63	
Pertencer a esta equipe é importante para minha autoimagem.	0,63	
Acredito que minha equipe de trabalho é valorizada pela organização.	0,49	
Sou como os outros membros da equipe.	0,49	
Em geral, as pessoas consideram minha equipe mais eficiente quando comparada as outras.	0,39	
Geralmente me sinto satisfeito em relação a mim mesmo.		0,73
Eu me sinto bem comigo mesmo.		0,67
Acredito que tenho qualidades suficientes.		0,66
Tenho qualidades necessárias para alcançar meus objetivos.		0,63
Geralmente me sinto como um fracasso.		0,60
Posso fazer a maioria das coisas tão bem quanto os outros.		0,49
Eu me vejo como uma pessoa com características especiais.		0,44
Não tenho nada do que me orgulhar.		0,38
Eu me sinto como uma pessoa única.		0,32
Correlações		
IS		0,11
IP		

*cargas fatoriais abaixo de 0,3 foram omitidas.

Procedimentos de Coleta de Dados

Todos os funcionários da organização vinculados a equipes de trabalho foram convidados a participar. Esse convite foi feito por meio de mensagem pessoal via intranet e continha informações sobre a procedência e objetivos da pesquisa. A coleta de dados foi conduzida eletronicamente por meio de um *software* de pesquisa.

A primeira página visualizada pelo respondente era uma carta de consentimento livre em que era informada a natureza da pesquisa, o caráter voluntário das respostas e o sigilo das informações. Concordando com a participação, o respondente acessava um link que o direcionava às perguntas objeto da pesquisa. Os questionários ficaram disponíveis na internet por dois meses.

Análise de Dados

As estratégias de análise foram similares às aquelas conduzidas no estudo 1.

Resultados

Como no estudo 1, realizou-se uma análise exploratória dos dados com o objetivo de investigar a observância de pressupostos estatísticos necessários à análise fatorial exploratória. A normalidade da distribuição das respostas foi verificada por meio do cálculo da assimetria, em que valores acima de dois revelam violações graves de normalidade. Não foi observado qualquer caso dessa natureza, respeitando-se, assim, o pressuposto de normalidade. Quanto ao tamanho da amostra, a relação de 16 sujeitos por item autoriza a análise fatorial.

Uma vez que os dados preliminares autorizam a análise fatorial, verificou-se a fatorabilidade do conjunto de dados. O determinante foi igual a 4,91 E-10, o KMO foi 0,96 e o teste de Bartlett's foi significativo. Quanto ao número de fatores a extrair, os valores do *eigenvalue* (igual o maior do que um) sugerem que a matriz de dados tolera até no máximo a extração de três fatores, número compatível com o critério teórico que defende a existência de três dimensões constitutivas da identidade com a equipe de trabalho. O processo de extração escolhido foi o método *principal axis factoring* (PAF) com rotação *Promax*. A solução fatorial final possui 20 itens distribuídos em três fatores, capazes de explicar 65,33% da variância. Três itens foram retirados por apresentarem cargas significativas em mais de um fator (itens complexos). A Tabela 3 mostra as cargas fatoriais dos itens, as correlações entre os fatores, os valores de *Alpha de Cronbach* e os valores médios da correlação item-total.

Tabela 3. Resultados da Análise Fatorial da Escala de Identidade Social com Equipes de Trabalho - Estudo 2*.

Itens	Fatores		
	Afetiva	Cognitiva	Avaliativa
Gostaria de continuar trabalhando na minha equipe.	0,95		
Eu preferiria pertencer a outra equipe.	0,93		
Não gosto de ser membro da equipe de trabalho na qual exerço minhas atividades.	0,86		
É bom fazer parte da minha equipe de trabalho.	0,84		
Sinto-me contente por fazer parte da minha equipe de trabalho.	0,71		
Sinto-me bem em fazer parte da minha equipe de trabalho.	0,60		
Gosto da minha equipe de trabalho.	0,55		
Conversando com meus amigos, digo que gosto de trabalhar com a minha equipe.	0,49		
Eu me interesso pelo destino da equipe de trabalho.	0,39		
Minha equipe de trabalho tem tudo a ver comigo.		0,93	
Sou como os outros membros da equipe.		0,85	
A equipe de trabalho a que pertenço reflete bem quem sou.		0,84	
Eu me identifico com meus colegas de equipe.		0,81	
Eu me identifico com a equipe que pertenço.		0,75	
As características da equipe são compatíveis com as minhas.		0,75	
Os valores da equipe se assemelham aos meus.		0,73	
Minha equipe de trabalho é considerada competente pelos outros membros da organização.			0,99
Acredito que minha equipe de trabalho é valorizada pela organização.			0,72
Em geral, as pessoas consideram minha equipe mais eficiente quando comparada a outras.			0,49
Considero minha equipe de trabalho competente.			0,48
Correlações e <i>Alpha de Cronbach</i> **			
Afetiva	0,93	0,79*	0,61*
Cognitiva		0,94	0,63*
Avaliativa			0,79
Média da correlação item-total	0,70	0,71	0,62

*cargas fatoriais abaixo de 0,30 foram omitidas ** os valores de *Alpha de Cronbach* encontram-se na diagonal.

Os resultados da análise fatorial exploratória mostraram a existência de três fatores. O primeiro fator possui nove itens, cujo conteúdo retrata o grau de envolvimento emocional entre o indivíduo e o grupo, congruente com a dimensão afetiva da identidade social. O item mais representativo do fator afetivo aborda o quanto o indivíduo deseja permanecer na equipe. O segundo fator contém sete itens cujo conteúdo procura verificar o quanto os membros da equipe percebem-se de forma similar aos seus colegas e ao grupo. Corresponde à dimensão cognitiva da identidade social. O item mais representativo do fator cognitivo indaga o quanto o indivíduo se percebe de forma similar à equipe de trabalho. O terceiro fator possui três itens e captura o modo em que os membros do grupo avaliam o grupo tendo como parâmetro aspectos do contexto social. Corresponde ao aspecto avaliativo da identidade social. O item mais representativo do fator avaliativo captura o modo no qual os membros do grupo percebem como sua equipe é avaliada por outras pessoas da organização. As derivações em relação à medida e à estrutura dimensional do construto são exploradas a seguir.

Discussão

Pesquisas voltadas a investigar o comportamento humano no trabalho têm demonstrado o papel da identidade social em atitudes e comportamentos no trabalho. Tendo em vista o a centralidade das equipes de trabalho para o alcance de resultados organizacionais, o presente estudo foi direcionado para as identidades construídas dentro dessas unidades de desempenho e teve como objetivo propor e encontrar evidências de validade de uma medida de identidade com equipes de trabalho. Para tanto, foram conduzidos dois estudos. No estudo 1, uma escala de identidade com equipes de trabalho foi desenvolvida e testada empiricamente. No estudo 2, uma coleta em uma amostra de dados diferente trouxe evidências adicionais de adequação da medida proposta.

Para iniciar a discussão, se faz necessário relembrar a existência de dois tipos básicos de identidade: a identidade pessoal e a identidade construída a partir do pertencimento a grupos. Por meio da separação das cargas fatoriais e da ausência de correlação entre os fatores, o primeiro estudo revelou o quanto as identidades pessoal e social podem ser consideradas fenômenos distintos e, possivelmente, eliciar diferentes respostas.

Constatada a existência de tipos básicos da identidade, cabe discutir a identidade com equipes de trabalho. Contudo, a análise da literatura da área não permitiu identificar qualquer conceito específico que delimitasse a identidade com equipes de trabalho. Diante disso, optou-se por adotar um conceito que explicasse de forma ampla a identidade construída a partir do pertencimento a grupos: a identidade social. A essência teórica desse fenômeno, segundo preconizado por Tajfel e Turner (1979), condensa os componentes afetivo, cognitivo e avaliativo. Assim, dada a semelhança defendida, entende-se que a identidade com equipes de trabalho também congrega esses três componentes.

Congruente com o referencial teórico adotado, as estratégias analíticas utilizadas para verificar a estrutura do instrumento proposto visaram identificar componentes também sustentados pelo critério estatístico. O resultado dessa decisão foi a constatação empírica da existência de três fatores presentes na medida proposta. As elevadas cargas fatoriais obtidas, assim como os valores dos critérios de consistência interna adotados evidenciam a pertinência da decisão tomada quanto à busca e retenção de uma estrutura tridimensional para a escala de identidade com equipes de trabalho. Conforme os dados obtidos revelaram, o conteúdo dos itens reflete de forma clara a natureza teórica de cada dimensão. Assim, aqueles relacionados à dimensão cognitiva abordam o quanto um membro do grupo se sente semelhante aos seus colegas. Já aqueles que representam a dimensão afetiva enfatizaram o vínculo afetivo-emocional do indivíduo com o grupo. Com relação à dimensão avaliativa, cabe apontar que se trata de uma das maiores contribuições desse estudo. Isso porque a forma como foi representada pelos itens da medida revela a especificidade que a caracteriza e a partir da qual pode ser descrita. De acordo com a literatura da área, refere-se ao julgamento do indivíduo em relação ao seu próprio grupo e a percepção dos membros do grupo de como essa unidade é avaliada externamente. Os dados obtidos neste estudo mostram que nesse fator permaneceram apenas os itens que se propuseram a avaliar o grupo tendo como referencial critérios externos, corroborando com a ideia de que a parte avaliativa está relacionada ao modo no qual os membros do grupo percebem como o ambiente externo avalia o grupo, utilizando como parâmetro para a avaliação critérios que permitem a comparação com unidades similares, como a competência ou o desempenho. É importante salientar que, apesar de inúmeros estudos defenderem a multidimensionalidade desse constructo, poucos são

aqueles que se propõem a descrever as características de cada uma das dimensões da identidade social. Ao especificar as dimensões da identidade social com maior riqueza de detalhes, especialmente a parte avaliativa, o presente trabalho contribui para a identificação dos aspectos centrais da identidade social e cada uma das suas dimensões.

Apesar da relevância desses achados, é necessário reconhecer a existência de desequilíbrio no número de itens constitutivos dos diferentes fatores. Enquanto os fatores afetivo e cognitivo apresentaram nove e sete itens, respectivamente, o fator avaliativo apresentou apenas quatro. Jackson e Smith (1999) já haviam constatado que, em regra, a identidade social é mensurada sem uma referência explícita à comparação de grupos, conteúdo da dimensão avaliativa, sendo poucos os itens que refletem essa dimensão. Provavelmente essa fragilidade, já identificada por estudiosos da área, resulta da complexidade da dimensão. Esses achados demonstram a necessidade de investir maiores esforços para construir medidas que condensem itens com boas propriedades psicométricas para capturar a especificidade da dimensão avaliativa da identidade com equipes de trabalho. Ainda que tenha sido verificada essa fragilidade, o instrumento desenvolvido e descrito no presente trabalho inclui uma variedade de itens capazes de capturar a identidade com equipes de trabalho.

Ainda quanto aos resultados encontrados cabe apontar que os fatores afetivo, cognitivo e avaliativo mostraram-se fortemente relacionados. Teoricamente, isso pode ser explicado pela interdependência entre os componentes da identidade social, sobretudo quando ela é positiva: o envolvimento com o grupo aumenta à medida que conheço suas características e crio afinidades com ela. Em termos estatísticos, esse fato pode ser explicado pelo tipo de rotação usada. O método *Promax* é uma rotação oblíqua e, por essa razão, admite a correlação e dependência entre os fatores. Estudos anteriores já haviam constatado o alto relacionamento entre as dimensões da identidade social (Hinkle, Taylor, Fox-Cardamone, & Crook, 1989). Para demonstrar a multidimensionalidade, alguns estudos têm buscado investigar a relação entre os componentes da identidade social com outras variáveis, dando enfoque aos aspectos processuais e não apenas a descrição dos fenômenos (Ellemers et al., 1999; Johnson, Morgeson, & Hekman, 2012; Van Dick et al., 2004). Pesquisas futuras podem utilizar essas estratégias para justificar as correlações entre os fatores.

Conclusão

A partir dos resultados obtidos no desenvolvimento da escala, conclui-se que a escala de identidade com equipes de trabalho desenvolvida no presente estudo pode ser considerada também um avanço nas medidas que se propõem a mensurar a identidade com equipes de trabalho. O respeito a critérios de diferentes naturezas alinhado à repetição da estrutura fatorial nas duas amostras fortalecem a opção pela estrutura tridimensional e contribuem para a redução das divergências no que diz respeito aos componentes da identidade social. Além da estrutura fatorial alcançada, as dimensões foram descritas com maior clareza, o que traz uma contribuição teórica para o campo de estudos que envolvem tanto a identidade social e quanto as equipes de trabalho.

Dois cenários para pesquisa futuras podem ser desenhados. O primeiro diz respeito ao modo no qual a identidade social é mensurada. Por ser mais próxima dos preceitos da teoria da identidade social, defende-se que o uso da escala desenvolvida no presente trabalho poderá reduzir incoerências encontradas na literatura. Pesquisas futuras podem verificar a aplicabilidade dessa escala a outros focos de identidade social e, desse modo, verificar o seu poder preditivo.

Outro ponto importante levantado pela presente pesquisa refere-se ao conceito de identidade com equipes de trabalho. Trata-se de um tipo específico de identidade e, por essa razão, possui características em comum com outros focos de identidade, como as suas dimensões. Há, por outro lado, atributos próprios das equipes de trabalho, como o compartilhamento de cognições, que ainda não foram investigados. Pesquisas futuras podem sugerir outras propriedades subjacentes a esse tipo específico de identidade e aprofundar o entendimento desse constructo de modo a sugerir um conceito que o defina com maior clareza, e, sobretudo, levando em consideração as peculiaridades das equipes de trabalho, como a interação e a possibilidade de compartilhamento desse constructo no nível do grupo.

Por meio da construção de uma escala, a presente pesquisa se propôs a investigar a identidade com equipes de trabalho. Espera-se que ela tenha inspirado pesquisadores que tenham interesse na compreensão da identidade social e da identidade com equipes de trabalho. Espera-se que esse modelo de identidade com equipes de trabalho, ao ser utilizado, possa ajudar a esclarecer algumas inconsistências encontradas na

literatura. Do ponto de vista prático, os resultados trazem subsídios importantes para a construção de políticas de recursos humanos e intervenções em equipes de trabalho.

Referências

- Ashmore, R. D., Deaux, K., & McLaughlin-Volpe, T. (2004). An organizing framework for collective identity: Articulation and significance of multidimensionality. *Psychological Bulletin, 130*, 80-114. doi: 10.1037/0033-2909.130.1.80
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this "we"? Levels of collective identity and self-representations. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*(1), 83-93. doi: 10.1037/0022-3514.71.1.83
- Ellemers, N., Gilder, D., & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review, 29*, 459-478. doi: 10.5465/AMR.2004.13670967
- Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. W. (1999). Self-categorisation, commitment to the group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology, 29*, 371-389. doi: 10.1002/(SICI)10990992(199903/05)29:2/3<371::AID-EJSP932>3.0.CO;2-U
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (Org.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Haslam S. A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 20*, 39-118. doi: 10.1002/0470029307.ch2
- Hinkle, S., Taylor, L. A., Fox-Cardamone, D. L., & Crook, K. F. (1989). Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach. *British Journal of Social Psychology, 28*(4), 305-317. doi: 10.1111/j.2044-8309.1989.tb00874.x
- Jackson, J. W., & Smith, E. (1999). Conceptualizing social identity: A new framework and evidence for the impact of different dimensions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*, 120-135. doi: 10.1177/0146167299025001010
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., & Hekman, D. R. (2012). Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior, 33*(8), 1142-1167. doi: 10.1002/job.1787
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C., & Lloyd, J. R. (2006). Multiple professional identities: Examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 498-506. doi: 10.1037/0021-9010.91.2.498
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L., Pennekamp, S. F., Doosje, B., ... Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multi-component) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*(1), 144-165. doi: 10.1037/0022-3514.95.1.144
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. Londres: Sage.
- Pasquali, L. (1999). *Análise fatorial: um manual teórico-prático*. Brasília: UNB.
- Riketta, M., & Van Dick, R. V. (2005) Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior, 67*(3), 3, 490-510. doi: 10.1016/j.jvb.2004.06.001
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (7^a ed.). Nova Iorque, NY: HarperCollins.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup behavior. In W. G. Austin & S. Worchel (Orgs.), *The social Psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tannenbaum, S., Matieu, J., Salas, E., & Cohen, D. (2012). Teams are changing: Are research and practice evolving fast enough? *Industrial and Organizational Psychology, 5*, 2-24. doi: 10.1111/j.1754-9434.2011.01396.x
- Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. (1994). Self and collective: cognition and social context. *Personality and Social Psychology Bulletin, 20*(5), 454-463. doi: 10.1177/0146167294205002
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(20), 171-191. doi: 10.1348/096317904774202135
- Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(2), 137-147. doi: 10.1348/096317900166949

Daniela Pinheiro dos Reis, Mestre em Psicologia pela Universidade de Brasília (UnB), é Técnico Federal de Controle Externo no Tribunal de Contas da União. Endereço para correspondência: Rua Clara Nunes, 466, Ed. Jardim Imperial, Pituba. CEP: 41.810-425. Salvador (BA). E-mail: danielarei@gmail.com

Katia Elizabeth Puente-Palacios, Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (UnB), Pós doutorado na Universitat de Valencia (UV), Espanha, é Professor Associado, na Universidade de Brasília (UnB). E-mail: puente@unb.br

Recebido em 10.Nov.14

Revisado em 27.Mar.16

Aceito em 21.Jul.16