

# Estudo sobre Identidade Organizacional com Professores de Graduação de um Centro Federal de Educação Tecnológica

## *Study on Organizational Identity in Undergraduate Teaching of a Federal Center of Technological Education*

Reni Ferreira de Arruda<sup>1</sup>

Luciano Zille Pereira<sup>2</sup>

### Resumo

Este estudo objetivou identificar e analisar, na percepção dos professores dos cursos de graduação do *Campus II* do CEFET/MG, a Identidade Organizacional, no que se refere à identificação por afinidade e à identificação por imitação. Em termos teóricos, no que se refere à Identidade Organizacional foi ancorado em Dubar (1997); Castells (2001); Machado (2003); Baumann (2005); e Freitas (2010). Ao aprofundar o conceito em termos de Identificação por Afinidade e por Imitação, tomou-se como base os estudos de Bauer e Mesquita (2007) e Oliveira *et al.* (2008), tendo como referência Pratt (1998). Em termos metodológicos, o tipo de pesquisa, quanto aos fins, foi descritivo e, quanto aos meios, estudo de campo e de caso, com abordagem de natureza quantitativa (GIL, 2002 e VERGARA, 2007). A amostra, probabilística, com nível de confiança de 95%, foi de 96 docentes, sendo 77 homens (80,2%) e 19 mulheres (19,8%). Como técnica de coleta de dados foi utilizada a Escala de Identificação Organizacional – EIO (OLIVEIRA, 2008). Os dados foram tratados por meio da estatística descritiva. Em termos de resultados globais, a média obtida foi 3,15, indicando identificação parcial. Na identificação por afinidade, a média foi de 3,31, o que também significa identificação parcial e, na identificação por imitação,

---

<sup>1</sup> Mestre em Administração pela Faculdade Novos Horizontes. Endereço: Rua Damas Ribeiro, 600, Bloco F-11, Eldorado, Contagem – MG, CEP: 32.310-470 Email: <reni@ig.com.br> Fone: 31 93424230

<sup>2</sup> Mestre e Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais; Pesquisador e Professor do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes. Endereço: Rua Camapuã 700/602, Grajaú, Belo Horizonte – MG. CEP: 30430-450. Email: <lzille@face.ufmg.br> Fone: 31 9975-3627

2,54, significando não identificação dos pesquisados em relação à instituição a que estão vinculados.

**Palavras-chave:** Identidade organizacional. Afinidade. Imitação. CEFET/MG.

### **Abstract**

*This study aimed to identify and analyze the perceptions of teachers of undergraduate campus CEFET II / MG, Organizational Identity, in relation to the identification and identification by affinity by imitation. In theoretical terms, in relation to the Organizational Identity was anchored in Dubar (1997), Castells (2001), Machado (2003), Baumann (2005) and Freitas (2010). By deepening the concept in terms of affinity Identification and Imitation, became based on the studies of Bauer and Mosque (2007) and Oliveira et al. (2008), with reference to Pratt (1998). In methodological terms, the kind of research was descriptive as to the purposes and the means field study and case, with a quantitative approach (Gil, 2002 and VERGARA, 2007). The sample was probabilistic, with a confidence level of 95% was 96 teachers and 77 men (80.2%) and 19 women (19.8%). As a technique for data collection, the Schedule Organizational Identification - EIO (OLIVEIRA, 2008). The data were analyzed by descriptive statistics. In terms of overall results of the mean was 3.15, indicating partial identification. The identification by affinity, the average was 3.31, which also means partial identification and identification by imitation, 2.54, meaning non-identification of respondents in the institution who are linked.*

**Keywords:** Organizational identity. Affinity. Imitation. CEFET/MG.

### **Introdução**

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, determina que a administração pública direta e indireta de todos os poderes obedecerá a cinco princípios magnos, cada um explicado por Meirelles (1998), sendo: da legalidade, que diz que enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza; da impessoalidade, que nada mais é do que o princípio da finalidade, o qual impõe ao administrador que só pratique o ato para o seu fim legal e de forma impessoal; da moralidade, que consiste no fato de que a moralidade do ato administrativo constitui pressuposto de sua validade; da publicidade, que está embasado na divulgação oficial do ato para conhecimento público e início dos seus

efeitos externos, não havendo que caracterizar promoção pessoal do agente público; e, finalmente, da eficiência, que exige que a atuação dos servidores na prestação dos serviços, atenda aos requisitos de presteza, adequabilidade, perfeição técnica, produtividade e qualidade (BRASIL, 1988).

Nesse contexto, a identidade da organização pública, dados os princípios norteadores da Carta Magna, tende a assumir uma natureza específica em comparação com a organização privada, apesar da instabilidade e fluabilidade que, na visão de Baumann (2005), são características de qualquer identidade, mesmo da organização pública, que, além da rigidez magna, é envolvida por fenômenos comuns das organizações privadas, como a instabilidade e a rotatividade de pessoal. No entanto, a organização privada se rege por regras específicas, talvez com maior eficácia no sistema de controle de pessoal, fato este que contribui para que a organização pública fique ainda mais incursa na identidade fluante, tomando por base a visão Baumann (2005).

A identidade organizacional compreende o processo, atividade e acontecimento por meio dos quais a organização se torna específica na mente de seus integrantes. Atua sobre a identidade pessoal em cada indivíduo, modificando algumas de suas percepções e acrescentando outras. Daí surge à identificação organizacional, que ocorre, então, em relação aos indivíduos, como sendo o ponto de encontro da identidade organizacional com a identidade individual já presente. Considera-se que maior identificação dos trabalhadores com a organização pode resultar em potencialização em relação ao senso de cidadania organizacional, elevando o nível de participação, além de favorecer a autoestima, o sentimento de confiança, a preocupação com a sobrevivência e a boa imagem institucional (MACHADO, 2003).

Diante do exposto tem-se a seguinte questão como direcionadora deste estudo: Qual é a percepção dos professores da graduação do *Campus II* do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG) em relação à identidade organizacional da instituição? E, como objetivo geral, identificar e analisar a identidade organizacional no

*Campus II* do CEFET/MG, na percepção dos professores da graduação, tendo com referência a escala de identificação organizacional (EIO), proposta por Oliveira (2008), ancorada em estudos de Pratt (1998), e Mael e Ashforth (1995). Os objetivos específicos foram identificar e descrever, em termos globais, a identidade organizacional, na percepção dos professores pesquisados; identificar e descrever os elementos estruturadores da identidade organizacional em relação à identificação por imitação e à identificação por afinidade; realizar análise comparativa em relação às duas categorias de identificação observadas: por imitação e por afinidade; e, por fim, analisar os fatores identidade organizacional, identificação por afinidade e identificação por imitação em relação aos dados demográficos e funcionais (gênero, faixa etária, escolaridade e tempo de trabalho na instituição).

Em termos metodológicos, o tipo de pesquisa, quanto aos fins, foi descritivo e, quanto aos meios, estudo de caso e de campo, com abordagem de natureza quantitativa (GIL, 2002 e VERGARA, 2007).

Em termos de importância o estudo possibilitou o conhecimento de forma estruturada da percepção dos atores a respeito da identificação organizacional, mormente no que toca à *identificação por imitação*, que se refere ao quanto aos professores se mostram identificados com a instituição à qual estão vinculados, ou se, apesar do vínculo, a identificação se faz de modo mais significativo com outras organizações, que não a vinculada afinidade.

O artigo está estruturado em seis partes, incluindo esta introdução. A seguir são apresentados o referencial teórico, a metodologia do estudo empírico, a ambiência da pesquisa, a análise e apresentação dos resultados, e, finalmente, as conclusões.

## 2 Referencial Teórico

Freitas (2010, p. 12) abre o diálogo explicando que a identidade é um tema impossível de ser debatido e analisado em toda sua complexidade, sendo um sentimento de inteireza individual, representado pela cor

branca, a qual se traduz por uma pluralidade dos tons distribuídos nas sete cores do arco-íris. Complementa que “identidade é um estatuto que se define a partir de referências centrais, que podem ser estáveis ou modificáveis com o tempo”. Por outro lado, Dubar (1997) exalta a importância e significado para a vida das pessoas, afirmando que a identidade do indivíduo é o que ele tem de mais importante e precioso e sua perda representa alienação, sofrimento e até ‘morte’. Para esse autor a identidade é fruto de sucessivas e simultâneas socializações, que se modela e remodela-se continuamente em contato com o outro, já que o sujeito não a constrói sozinho.

O termo *identidade* vem do latim *identitate*. Significa qualidade daquilo que é idêntico, paridade absoluta, consciência que uma pessoa tem de si mesma (WEISZFLOG, 1998). A palavra *identidade* tem sentido próprio nas diferentes áreas da vida do indivíduo. Carvalho (1991, p. 727) explica que “o conceito de identidade é tão normal ao pensamento humano que faz parte não só da linguagem comum, como também do vocabulário teórico de quase todas as ciências”. Aponta que as respostas às perguntas passam pelo posicionamento relativo do ‘eu’ e dos ‘outros’, que envolve não somente a ordem da natureza, mas também a ordem da cultura. Já para Vieira (2007), o interesse dos teóricos da administração a respeito do tema ‘Identidade’ decorre dos estudos sobre cultura corporativa, da tentativa de entender o motivo pelo qual os indivíduos se vinculam emocionalmente às organizações, assumindo como seus os valores e as regras de comportamentos estabelecidos por elas.

Na visão de Baumann (2005), a ideia de ‘identidade’ nasceu da crise de pertencimento e do esforço que esta desencadeou no sentido de transpor a brecha entre o ‘deve’ e o ‘é’, erguendo a realidade ao nível dos padrões estabelecidos pela ideia – recriar realidade à semelhança da ideia. Acrescenta que tornamo-nos conscientes de que o ‘pertencimento’ e a ‘identidade’ não têm a solidez de uma rocha e, não sendo garantidos para toda a vida, sendo, ao contrário, bastante negociável e revogável, de modo que as decisões que o indivíduo toma, os caminhos que percorre, a maneira como age e a determinação de se manter firme a tudo isso, são fatores cruciais, tanto para o ‘pertencimento’ quanto para a ‘identidade’.

Dessa forma, a identidade de cada indivíduo não há que ser confundida com os 'papéis' que ele interpreta em sua vida. Nesse sentido, Castells (2001) separa 'identidade' e os 'papéis' dos indivíduos na sociedade. Segundo Castells (2001, p. 22), "entende-se por identidade a fonte de significado e a experiência de um povo". Já os papéis, como exemplo, estão relacionados a ser trabalhador, militante socialista, sindicalista, frequentador de determinada igreja, tudo ao mesmo tempo. Por outro prisma, Martin-Baro (1985) aponta que todas as pessoas têm um 'eu' próprio, que as diferencia, assim como uma referência comum que as une. Isso indica que toda pessoa possui uma dupla faceta: uma identidade diferenciadora e uma identidade vinculante. A primeira é aquela que vem com o indivíduo desde sua origem, que o faz diferente de todos os demais. A segunda é aquela que é mutável, que o faz ser parecido, ter pensamento parecido com outras pessoas ou organizações.

Para Machado (2003), além dos níveis pessoal e social de identidade, existem mais dois outros níveis, que é o profissional e o organizacional ou corporativo. A identidade organizacional está centrada nas organizações, só podendo ser explicada a partir do comportamento delas. Vem se tornando um motivo a mais de preocupação para os dirigentes das organizações, o que instiga a realização de estudos sobre a temática, que é o caso desta pesquisa.

Estabelecido o embasamento sobre identidade do indivíduo e a identidade organizacional, estabelece o elo entre elas, que é a Identificação Organizacional. Segundo Bauer e Mesquita (2007, p. 19), "uma noção intuitiva do significado de identificação remete ao ato de identificar, que significa marcar ou destacar algo. Significa ainda reconhecer determinada marca em algo ou alguém". Para Hall (2002, citado por BAUER e MESQUITA 2007. p. 19), "a linguagem do senso comum apresenta a identificação como sendo construída a partir do reconhecimento de uma origem, ou características ou idéias comuns". Freud (1974, citado por BAUER e MESQUITA 2007, p. 19) concebe a identificação como sendo: "a mais remota expressão de um laço emocional com outra pessoa". Já, Pratt (1998, citado por BAUER e MESQUITA

2007, p. 19), “considera que não existe, teoricamente, clareza sobre a diferença entre identificação com indivíduo e identificação com outras coisas que não são indivíduos, por exemplo, as organizações, porém o que se pode dizer é que, em todos os casos, o alvo da identificação são as crenças [...]”. Este entendimento abre o tema Identificação Organizacional, ao mesmo tempo evidencia a questão das crenças, quando coloca que “se eu me identifico com o meu chefe, são as crenças sobre quem o meu chefe é que eu vejo como identificadoras” (BAUER e MESQUITA 2007, p. 19). No entanto, posso mudar minhas crenças sobre quem ele é. Se isso acontece, minha identificação se modifica.

São abordados, neste estudo, tanto o termo *identidade organizacional* como a *identificação organizacional*. A identidade organizacional é uma forma de identidade social pela qual as organizações existem na mente de seus membros, sendo parte da identidade individual desses indivíduos (MACHADO, 2003). Já a identificação organizacional é um processo entendido como “extensão pela qual as pessoas se entrelaçam psicologicamente com a organização e reconhecem, em sua identidade, a identidade organizacional (DUTTON, DUKERICH e HARQUAIL, 1994, citados por FERNADES *et al.*, 2009).

Dessa forma a identificação é a mediação entre a identidade pessoal e a identidade organizacional, seja de uma organização qualquer que o indivíduo conheça e com ela sinta-se identificado (Identificação por Afinidade) ou de uma organização à qual o indivíduo pertence (Identificação por Imitação). Esse foco contempla a essência deste estudo.

Pelo processo de identificação, o sujeito percebe-se como membro de um grupo ou de uma categoria social, absorvendo para si as características do coletivo, o que afeta seu comportamento e suas atitudes. Para Fernandes *et al.* (2009, p. 688), “os estudos sobre identificação na teoria organizacional, de certa forma, ainda são incipientes, especialmente quando se trata de focalizar a análise do processo de identificação das pessoas com as organizações como um todo”. Para Van Dine e seus colaboradores (citados por DUTTON,

DUKERICH e HARQUAIL, 1994), a identificação com a organização tende a potencializar nos trabalhadores o senso de cidadania organizacional, elevando o nível de participação. Para Ashforth e Mael (1989, citados por ROCHA e SILVA, 2007), outras possíveis decorrências no que diz respeito aos indivíduos são o reforço da autoestima, do sentimento de confiança e da preocupação com a sobrevivência da instituição.

Segundo Oliveira (2008, p. 182), ocorre dois modos de identificação que são a Identificação por Afinidade e a Identificação por Imitação, que constituem o foco principal deste estudo. Na Identificação por Afinidade, o indivíduo percebe que parte da sua identidade é formada por valores e crenças que são compartilhados por algumas organizações das quais ele não participa, ou seja, "o indivíduo identifica-se com uma organização que ele acredita ter valores e crenças similares aos seus". Já na Identificação por Imitação (ato de tornar-se idêntico), de acordo com Oliveira (2008, p. 185), "o indivíduo, por meio do processo de internalização, assimila valores, crenças, e atributos percebidos como centrais na organização onde trabalha como parte de sua identidade", sendo preciso algum tempo de convívio para que isso ocorra.

### **3 Metodologia**

A pesquisa é de abordagem quantitativa; quanto aos fins descritiva; e quanto aos meios, estudo de caso e de campo. Para Gil (2002), a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então o estabelecimento de relação entre as variáveis. Em relação ao estudo de caso, que tem caráter de profundidade e detalhamento, para Yin (2005), é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em seu contexto na vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

A abordagem da pesquisa é quantitativa e utilizou-se, como técnica de coleta de dados, o questionário. Para Silva (2000), a pesquisa quantitativa se caracteriza como um processo formal, objetivo e sistemático, que utiliza de dados numéricos para obter as informações desejadas.

A população foi composta de 120 professores da graduação do *Campus II* do CEFET/MG, nos cinco cursos de Bacharelado em Administração; Engenharia Mecânica, Elétrica, de Produção, Civil e da Computação. A amostra foi probabilística, envolvendo 96 indivíduos, e o nível de confiança determinado foi de 95%, com um erro máximo de 5,0% ( $p < 0,05$ ).

### 3.1 Coleta de dados

A coleta dos dados foi realizada por meio de consultas ao material de divulgação produzido pelo CEFET/MG nos últimos anos, via portal eletrônico, documentos impressos, trabalhos acadêmicos realizados relativos à Instituição e questionário, buscando conhecer a percepção dos respondentes a respeito da Identificação Organizacional, contemplando tanto a Identificação por Afinidade quanto a Identificação por Imitação. A construção da escala de identificação organizacional (EIO) seguiu o modelo proposto por Oliveira (2008), sendo uma medida multidimensional. A TAB. 1 elucida a questão indicando 9 itens da Identificação por Afinidade e 8 itens relacionados com a Identificação por Imitação. Os índices de precisão são de 0,78 e 0,88, respectivamente.

**Tabela 1**— Denominação, definições, itens integrantes e índice de precisão dos componentes da EIO.

Identificação	Definições	Nº itens	Índice de precisão
Por afinidade	O indivíduo percebe que parte da sua identidade é formada por valores e crenças que são compartilhadas por algumas organizações das quais ele não participa.	9	0,78
Por imitação	O indivíduo, por meio do processo de internalização, assimila valores, crenças e atributos percebidos como centrais na organização onde trabalha como parte de sua identidade.	8	0,88

**Fonte:** Oliveira (2008, p. 185)

### 3.2 Análise dos dados

Os dados demográficos constituíram a primeira parte da análise e foram tratados por meio da tabela de frequência e a segunda parte, relacionada à Identificação Organizacional, foi analisada em conformidade com as medidas descritivas (média, desvio-padrão, mediana e quartis). Quanto à avaliação de diferença entre os escores referentes aos fatores de identidade organizacional, foi utilizado o teste não paramétrico de *Wilcoxon*, indicado quando duas situações de um mesmo indivíduo são comparadas. Teve por objetivo verificar se algum dos escores medidos exercia maior impacto nos docentes. De acordo com Oliveira (2008, p. 186), “a interpretação dos resultados obtidos pela aplicação da escala, considera que quanto maior for o valor do escore médio, mais o respondente concorda com aquela identificação”. Assim, no caso específico deste estudo, escores entre 1,0 e 2,9 sugerem discordância e entre 3,0 e 4,0 concordância.

Para a avaliação de diferenças entre as características demográficas e institucionais e os fatores referentes à identidade organizacional, foram utilizados testes não paramétricos, uma vez que a suposição de normalidade para estas bases foi violada. Em relação às variáveis relativas a sexo, faixa etária, grau de escolaridade e vínculo de trabalho – que possuem somente duas categorias — foi adotado o teste não paramétrico de *Mann-Whitney*, por ser adequado à comparação dos valores centrais entre as categorias. Para a variável tempo de vínculo na instituição, que possui três categorias, foi adotado o teste não paramétrico de *Kruskal-Wallis*, que permite a comparação múltipla de *k* tratamentos ou categorias. Neste teste a hipótese nula é a de que não há diferença entre as medianas das categorias. A hipótese alternativa é a de que há pelo menos uma diferença significativa entre as categorias ou tratamentos estudados. Os dados da pesquisa foram tratados no programa estatístico *Predictive Analytics Software (PASW)*, versão 18. Em todos os testes estatísticos utilizados, foi considerado um nível de significância de 5%. Dessa forma, são consideradas associações estatisticamente significativas aquelas cujo valor *p* foi inferior ou igual a 0,05.

## 4 Ambiência da Pesquisa

A pesquisa foi realizada no *campus* II do CEFET/MG, sendo que a instituição possui, na capital, os *campi* I, II e VI, e os demais no interior do estado de Minas Gerais. É uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC) que oferece cursos médio, técnico, de graduação e de pós-graduação (*stricto sensu* e *lato sensu*), contemplando o ensino, a pesquisa e a extensão.

A instituição, que foi criada pela lei 6545/78, e que almeja se transformar em Universidade Tecnológica, tem a sua administração geral localizada no *Campus* I, em Belo Horizonte/MG. Os cursos de graduação visam à formação de profissionais com sólida base científico-tecnológica no seu campo do saber específico, mantendo, no entanto, uma visão ampla dos diversos aspectos sociais, humanos e políticos que se relacionam à sua área de atuação, envolvendo constante interlocução entre ensino, pesquisa e extensão. O foco na ciência aplicada e a integração escola e sociedade, em especial com o setor produtivo, são fatores essenciais para a caracterização do profissional formado na visão da instituição.

No *Campus* II, em Belo Horizonte, há uma Diretoria de Graduação, que é o órgão executivo especializado para supervisionar e coordenar a execução das atividades de ensino de graduação e implementar as deliberações do Conselho Diretor; de Ensino, Pesquisa e Extensão e de Graduação.

Os professores do quadro permanente vinculados pelo regime de dedicação exclusiva (DE) são admitidos por concurso público e regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (Lei 8112/90), conhecido como “Regime Jurídico Único” (RJU). Alcançam a estabilidade após o cumprimento do estágio probatório de três anos, sendo necessária a aprovação, uma vez que é obrigatória a avaliação de desempenho neste caso.

Conforme TAB. 2, são cinco os cursos envolvidos neste estudo, sendo quatro de Engenharia (Produção Civil – o mais procurado no

primeiro semestre de 2011, com 44 candidatos por vaga; Mecânica, Elétrica e Computação) e o de Bacharelado em Administração. O número de professores no mês de julho de 2010, nos cinco cursos envolvidos, foi de 120, com mais de um ano na instituição, submetidos, todos, à mesma exigência quanto à titulação e desempenho.

**Tabela 2** — Número de professores e alunos por curso, em julho 2011

<b>Cursos</b>	<b>Professores</b>	<b>Alunos matriculados</b>
Administração	25	342
Engenharia Mecânica	21	368
Engenharia Elétrica	24	412
Engenharia de Computação	30	340
Engenharia de Produção Civil	20	446
Total	120	1.908

**Nota:** O Curso de Administração é realizado em 8 períodos letivos.

Os demais Cursos de Engenharia são realizados em 10 períodos letivos.

**Fonte:** Dados da Pesquisa em julho 2011

## 5 Análise e apresentação dos resultados

Este item está estruturado em duas partes, sendo que na primeira constam os resultados relacionados aos dados Demográficos e Funcionais, e a segunda as análises e resultados relativos à Identificação Organizacional.

### 5.1 Dados demográficos e funcionais

Dos 96 docentes da amostra, 80,2% são homens e 19,8% são mulheres, sendo as idades, aproximadamente 50% em torno de 45 anos; 25%, até 35 anos e 25% acima de 55. O grau de escolaridade foi de 45,8% com mestrado; 38,5%, doutorado; e 13,5%, especialização. Quanto ao vínculo, 84,4% são efetivos e 15,6%, são substitutos. O tempo de vínculo resultou em 22,8% entre 10 e 20 anos; 24%, há menos de 2 anos; e 24,0%, acima de 20 anos. As áreas de formação de maior evidência foram as de engenharia elétrica, com 14,7%; e de

administração, com 12,6%. Em síntese, a maior parte dos docentes é do sexo masculino, com idade média de 45 anos, nível de mestrado, trabalha há mais de 10 anos na instituição e possuem vínculo efetivo.

## 5.2 Análise descritiva da identificação organizacional

Os resultados relativos à Identidade Organizacional foram agrupados em três fatores de identificação: identificação global; identificação por afinidade; e identificação por imitação (TAB. 3). Utilizou-se a média e a mediana como medidas de tendência central, e o desvio-padrão e o intervalo interquartil ( $P_{25}$   $P_{25}$  e  $P_{75}$   $P_{75}$ ) para medida de dispersão. A identificação organizacional — global, por afinidade e por imitação — está expressa com base nos dados da TAB. 3, considerando a seguinte escala: Discorda totalmente (1); Discorda em parte (2); Concorda em parte (3); e Concorda totalmente (4). A TAB. 3, portanto, mostra a caracterização da amostra total, segundo os fatores de identificação organizacional.

Os dados da TAB. 3 são interpretados tendo por base os parâmetros da escala de Oliveira (2008). De acordo com a escala, os escores de 1,0 a 2,9 sugerem discordância e os de 3,0 a 4,0 sugerem concordância. Com base em tais parâmetros, tomando a primeira linha da TAB 3, sobre o Índice Global de Identificação Organizacional, verificou-se que, em média, os sujeitos pesquisados apresentam identificação com a instituição ao apresentar escore de 3,15. Ainda em referência ao índice global, para 75% dos indivíduos pesquisados, o escore aumenta para 3,47, significando aumento no grau de identificação. Entretanto, para 25% houve a não identificação com escore 2,82.

**Tabela 3** – Caracterização da amostra total, segundo os fatores de identificação organizacional

Fatores de identificação organizacional	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Índice global	3.15	0.43	2.82	3.18	3.47
Identificação por afinidade	3.31	0.47	3.00	3.33	3.67
Identificação por imitação	2.54	0.51	2.25	2.63	2.88

**Fonte:** Dados da pesquisa

Passando ao exame da segunda linha da TAB. 3, que trata da Identificação por Afinidade, adotando a mesma escala, também ocorreu identificação com escore 3,31, portanto, maior que a identificação global com escore 3,15. Para 75% o escore foi de 3,67, significando aumento no nível de identificação; e para 25%, o escore foi 3,00, ainda assim apresentando identificação, porém em limite inferior.

Na terceira linha da TAB. 3, que apresenta os dados relativos à Identificação por Imitação, em termos médios, ocorreu discordância ou não identificação, com escore 2,54. Para 75% o escore foi 2,88 e para 25% foi de 2,25, todos mostrando não Identificação com a instituição pesquisada.

Passando ao exame da TAB. 4, tem-se que, entre os sujeitos pesquisados da amostra total, em uma análise comparativa em relação aos dois fatores, (identificação por afinidade e identificação por imitação) verificou-se a existência de diferenças significativas.

Os dados a seguir mostram a avaliação dos escores referentes aos fatores de identificação organizacional na amostra total. O teste de *Wilcoxon* apresentou um valor-p de 0,000\*\*, em que o fator identificação por afinidade foi o mais expressivo.

**Tabela 4** - Avaliação dos escores referentes aos fatores de identificação organizacional na amostra total.

Vínculos organizacionais	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Identificação por afinidade	3.33	0.000**	Afinidade > Imitação
Identificação por imitação	2.63		

**Fonte:** Dados da pesquisa

**Nota:** – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Wilcoxon

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05\* (nível de confiança de 95,0%).

Também tendo como parâmetro as referências de Oliveira (2008), de acordo com os dados da TAB. 4, a identificação por afinidade com escore 3,33, (>3,00), foi maior que o escore 2,66 da identificação por imitação, que resultou em não identificação (escore <2,9). Tomando a escala utilizada como parâmetro, os resultados indicam que os respondentes se identificam menos com a instituição onde laboram que com outras instituições, às quais não pertencem, mas que servem de parâmetro para comparação. Quanto ao p-valor de 0,000, este alcançou nível de confiança de 99,0%, uma vez que foi menor que 0,01.

Aprofundando a análise, são apresentados a seguir os resultados dos indicadores que compõem a Identificação Organizacional por Afinidade e por Imitação. Foram utilizados a média e a mediana como medidas de tendência central e para a medida de dispersão, utilizou-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil ( $P_{25}$   $P_{25}$  e  $P_{75}$   $P_{75}$ ).

A TAB. 5 mostra a caracterização da amostra total segundo os indicadores de Identificação por Afinidade.

**Tabela 5** — Caracterização da amostra total segundo os indicadores de identificação por afinidade.

Identificação por afinidade	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Eu trabalharia em uma instituição que tivesse valores parecidos com os meus.	3.74	0.55	4.00	4.00	4.00
Eu prefiro me candidatar a um emprego em uma instituição quando ela tem valores parecidos com os meus.	3.57	0.74	3.00	4.00	4.00
Gostaria de pertencer a uma instituição cujos valores fossem semelhantes aos meus.	3.57	0.64	3.00	4.00	4.00
É importante para mim trabalhar em uma instituição cujos valores são parecidos com os meus.	3.45	0.65	3.00	4.00	4.00
Eu conheço instituições onde as pessoas têm um jeito de pensar parecido com o meu.	3.21	0.82	3.00	3.00	4.00
Eu conheço instituições que têm crenças semelhantes às minhas.	3.13	0.84	3.00	3.00	4.00
Eu tenho valores pessoais parecidos com valores de algumas instituições.	3.07	0.76	3.00	3.00	4.00
Eu sei quando uma instituição é parecida comigo.	3.07	0.81	3.00	3.00	4.00
Eu tenho uma visão de mundo parecida com a de algumas instituições.	2.95	0.81	3.00	3.00	3.00

**Fonte:** Dados da pesquisa

De acordo com Oliveira (2008), que apresenta os parâmetros para a interpretação dos resultados, cujos escores de valor menor que 2,9 significam discordância (não identificação) e de valor maior que 3,0 significa concordância (identificação), ao examinar os dados da TAB. 5, sobre Identificação por Afinidade, depreende-se que as maiores identificações ocorreram nos indicadores: “Eu trabalharia em uma instituição que tivesse valores parecidos com os meus.” (3,74); “Eu

prefiro me candidatar a um emprego em uma instituição quando ela tem valores parecidos com os meus.” (3,57), “Gostaria de pertencer a uma instituição cujos valores fossem semelhantes aos meus.” (3,57). O menor escore ocorreu no último indicador, “Minha experiência, nesta instituição, me levou a ser parecido com ela” (2,95).

A TAB. 6, a seguir, mostra a caracterização da amostra total, segundo os indicadores de identificação por imitação.

**Tabela 6** – Caracterização da amostra total, segundo os indicadores de identificação por imitação

Identificação por imitação	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Fazer parte do quadro de empregados desta instituição é importante para mim.	3.60	0.59	3.00	4.00	4.00
O sucesso da minha instituição é o meu sucesso.	3.09	0.82	3.00	3.00	4.00
Eu compartilho dos valores com minha instituição.	3.03	0.79	3.00	3.00	3.75
Pertencer a esta instituição é importante para a minha autoimagem.	2.96	0.87	2.25	3.00	4.00
Os valores da minha instituição fazem parte da minha autoimagem.	2.69	0.89	2.00	3.00	3.00
Atualmente eu tenho valores semelhantes aos da minha instituição.	2.61	0.83	2.00	3.00	3.00
Minha experiência, nesta instituição, me levou a ser parecido com ela.	2.29	0.93	2.00	2.00	3.00

Fonte: Dados da pesquisa

Observando os mesmos parâmetros de Oliveira (2008) para interpretação dos resultados e examinando os dados da TAB. 6, o indicador que revelou maior identificação (escore >3,0) foi “Fazer

parte do quadro de empregados desta instituição é importante para mim” (3,60). Houve outros dois indicadores com identificação, porém menores: “O sucesso da minha instituição é o meu sucesso” (3,09) e “Eu compartilho dos valores com minha instituição” (3,03). Quatro indicadores apresentaram não identificação (escore < 2,9): sendo que o indicador que teve discordância mais significativa foi “Minha experiência, nesta instituição, me levou a ser parecido com ela” (2,29).

### **5.2.1 Análise dos dados demográficos e funcionais em relação à identidade organizacional**

A análise bivariada foi utilizada para avaliar as diferenças entre as características demográficas e ocupacionais, e as variáveis da identificação organizacional na amostra estudada. Para esta análise foram utilizados os testes de *Mann-Whitney* e *Kruskall-Wallis*

A análise comparativa de gênero quanto aos fatores de identidade organizacional mostrou que não existe diferença significativa, uma vez que o valor-p encontrado foi superior a 10% em todas as situações (teste de *Mann-Whitney*). O mesmo ocorreu com a faixa etária, uma vez que o valor-p encontrado foi também superior a 10% em todas as situações (teste de *Mann-Whitney*).

No tocante à escolaridade, tanto os mestres quanto os doutores ficaram no nível de não identificação (escore entre 1,0 e 2,9). Os mestres na identificação por imitação tiveram escore (2,69) e os doutores (2,50), mas em ambos os casos o resultado foi menor que 2,9, indicando ‘não identificação’ (teste de *Mann-Whitney*). Em relação ao tempo de vínculo, inexistiu diferença, pois o valor-p encontrado foi superior a 5% em todos os fatores (teste de *Kruskall-Wallis*).

## **6 Conclusões**

O estudo em referência teve os objetivos propostos atendidos e foi direcionado pela seguinte questão de pesquisa: qual é a percepção dos professores da graduação do *Campus II* do Centro Federal de Educação

Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG) em relação à identidade organizacional da instituição? Em termos de objetivo geral buscou-se identificar e analisar a identidade organizacional no *Campus II* do CEFET/MG, na percepção dos professores da graduação, tendo como parâmetro a escala de identificação organizacional 'EIO' de Oliveira, (2008). E os objetivos específicos foram os seguintes: identificar e descrever, em termos globais, a identidade organizacional, na percepção dos professores pesquisados; identificar e descrever os elementos estruturadores da identidade organizacional em relação à identificação por imitação e à identificação por afinidade; realizar análise comparativa em relação às duas categorias de identificação observadas: por imitação e por afinidade; e, por fim, analisar os fatores identidade organizacional, identificação por afinidade e identificação por imitação em relação aos dados demográficos e funcionais, tais como gênero, faixa etária, escolaridade e tempo de trabalho na instituição. Os objetivos foram alcançados conforme dados apresentados a seguir.

Tendo como referência os dados obtidos com base na escala (EIO), os resultados indicaram identificação da amostra pesquisada com a organização a qual os professores estão vinculados, considerando-se, na análise global, o valor médio de 3,15.

Em relação à Identificação por Afinidade – percepção que parte da identidade é formada por valores e crenças que são compartilhados por algumas organizações das quais os professores não participam – também ocorreu identificação, neste caso, com escore ligeiramente superior (3,31) em relação à identificação global. Em relação a este construto, em termos médios, os indicadores mais significativos em termos de identificação foram: “Eu trabalharia numa instituição que tivesse valores parecidos com os meus” (3,74); “Eu prefiro me candidatar a um emprego em uma instituição quando ela tem valores parecidos com os meus” (3,57); e “Gostaria de pertencer a uma instituição cujos valores fossem semelhantes aos meus” (3,57).

Analisando em relação à Identificação por Imitação – quando o indivíduo, por meio do processo de internalização, assimila valores,

crenças e atributos percebidos como centrais na organização onde trabalha e faz parte de sua identidade – não houve identificação, ficando o escore médio em 2,66. Nesse grupo de indicadores, em um deles “Fazer parte do quadro de empregados desta instituição é importante para mim” (3,60), foi o único que ocorreu identificação, no entanto o construto Identificação por Imitação em termos médios não foi identificado. As principais discordâncias se deram em relação ao indicador: “Minha experiência, nesta instituição, me levou a ser parecido com ela” (2,29).

Analisando comparativamente os dois tipos de identificação, por afinidade e imitação, constatou-se a existência de diferenças significativas. O teste de *Wilcoxon* apresentou um valor-p de 0,000\*\*, em que o fator identificação por afinidade foi o mais expressivo (TAB. 4), significando que os professores pesquisados se identificam menos com a instituição para a qual estão vinculados do que com outras com as quais não possuem vínculo.

Em relação às categorias de mestre e doutores, no caso da identificação por imitação, os mestres (2,69) revelaram discordância ligeiramente menor em relação aos doutores (2,50). Acredita-se que a baixa identificação por imitação de ambas as categorias possa estar relacionada com os atropelos de ordem política aos quais as instituições públicas são submetidas, uma vez que ficam entre os ditames e princípios constitucionais norteadores, teoricamente rígidos, e a realidade que por vezes deixa transparecer que o órgão público está à mercê do comando político, sem maior análise das consequências das ações e omissões que atingem tais instituições.

O fato de os mestres terem uma discordância em relação à identificação com a instituição ligeiramente inferior à dos doutores, pode ajustar com a ideia de que, na medida em que os professores aprimoram no mundo científico, aumenta a sua independência em relação à noção de pertencimento, passando a ter um trabalho e uma atuação mais livre, mais para o mundo, do que propriamente para uma instituição específica, tendendo a não ‘imitar’ a instituição à qual pertence, e podendo ter ‘afinidade’ com qualquer outra organização, independente do vínculo.

Em termos de limitação do estudo, destaca-se que a pesquisa foi realizada com base em um estudo de caso em uma instituição pública. Logo, os resultados alcançados não devem ser estendidos a qualquer outra, ainda que seja também pública, pois as características da instituição pesquisada são próprias, com realidades específicas.

Finalmente, conclui-se, em termos de identidade organizacional, que não ocorre identificação com a instituição na percepção dos professores da graduação do *campus* II do CEFET/MG. Sugere-se outros estudos que confirmem ou não a situação e, em se confirmando, sugere-se que sejam aplicadas medidas que possam amenizar esta percepção, pois, em tese, deve haver maior interesse institucional pela identificação dos seus servidores, o que poderia potencializar nos funcionários o senso de cidadania organizacional, elevando seu nível de participação, além de reforçar a autoestima, o sentimento de confiança e a preocupação com o desenvolvimento institucional.

## Referências

ASHFORTH, B.; MAEL, F. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, v. 14. n. 1, p. 20-39, 1989.

BAUER, M. A. L.; MESQUITA, Z. As concepções de identidade e relações entre indivíduos e organizações: um olhar sobre a realidade da agricultura ecológica. *RAC-Eletrônica*, v. 1, n.1, art. 2, p. 16-30, jan./abr. 2007. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/periodicos/arq\\_pdf/a\\_622.pdf](http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_622.pdf)>. Acesso em: 22 jul. 2011.

BAUMAN, Z. *Identidade*. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 15 jan.2011.

BRASIL. *Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2011.

BRASIL. *Lei nº 6.545, de 30 de junho de 1978*. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/109760/lei-6545-78>>. Acesso em: 15 jun. 2011.

CARVALHO, C. C. Identidade e intimidade: um percurso histórico dos conceitos psicológicos. *Análise Psicológica*, v. 4, p. 727-741, 1991.

CASTELLS, M. *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e terra, 2001. v. 2/3.

DUBAR, Claude. A. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. Porto Alegre: Porto Editora, 1997.

DUTTON, J. E.; DUKERICH, J. M.; HARQUAIL, C. V. Organizational images e member identification. *Administrative Science Quarterly*, v. 39, n. 2, p. 239-263, 1994.

FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A. P. Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, art.11, p.688-703, dez. 2009. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/viewFile/5137/3871>>. Acesso em: 10 fev. 2012.

FREITAS, M. E. *Identidade e identidades: somos o banco e o arco-íris* (Prefácio). In: CARRIERE, A. P. et al. *Identidade nas organizações*. Curitiba: Juruá, 2010. p. 11-14.

FREUD, S. *Psicologia de grupo de análise do ego*. Rio de Janeiro: Imago, 1974. (Obras psicológicas completas, v. 18).

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOULART, I. B. *Identidade e subjetividade na gestão de pessoas*. Curitiba: Juruá, 2007.

HALL, S. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 7. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

MACHADO, H. V. A identidade e o contexto organizacional: perspectiva de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 7, p. 51-73, maio 2003. Número especial.

MAEL, F. A.; ASHFORT, B. E. Loyal from day on de: biodata, organizational identification, and turnover new comers. *Personnel Psychology*, Washington, DC, v. 48, n. 2, p. 309-333, June 1995.

MARTIN-BARÓ, I. *Acción e ideología: Psicología social desde Centroamérica*. El Salvador: UCA, 1985.

MEIRELLES, H. L. *Direito administrativo brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 1998.

OLIVEIRA, A. F. Identidade organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. et al. *Medidas do comportamento organizacional: ferramenta de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008. 344 p.

PRATT, M. G. To be or not to be: central question in organization identification. In: WETTEM, D. A.; GODFREY, P. C. (Ed.) *Identity in organizations: building theory through conversations*. Thousand Oaks: Sage, 1998. p. 171-208.

ROCHA, C. B.; SILVA, J. R. G. Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudança: o caso Finep. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 41, n. 4, jul./ago. 2007.

SILVA, F. P. P. Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. *Revista de Psicologia Social e Institucional*, Londrina, v. 2, n. 1, p. 82-109, jun. 2000.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VIEIRA, A. Identidade e crise de identidade: reflexões conceituais. In: VIEIRA, A.; GOULART, I. B. *Identidade e subjetividade na gestão de pessoas*. Curitiba: Jurua, 2007.

WEISZFLOG, W. *Michaelis*: moderno dicionário da língua portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 1998.

YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*, 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.