

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das
Organizações

Universalismo e Tradição: o efeito da saliência de valores na
categorização social e segurança psicológica

Mestrado

Maria Cecília Koehne Ramalho

Orientadora

Juliana Barreiros Porto

Brasília, DF

Sumário

Agradecimentos	3
Introdução Geral	5
Artigo 1: Evidências de Validade da Escala de Segurança Psicológica em Equipe	13
Artigo 2: Tradição e Universalismo: o impacto do <i>priming</i> de valores na categorização social e segurança psicológica	52
Considerações finais	81
Anexo 1: Escala de Segurança Psicológica original	85
Anexo 2: Instrumento de Overlap of self, ingroup, and outgroup – OSIO	86
Anexo 3: Questionário de Perfis de Valores – QPV	87
Anexo 4: Instrumentos de <i>priming</i>	89
Anexo 5: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	92
Anexo 6: Tarefa <i>Filler</i>	93
Anexo 7: Questionário sociodemográfico	94

Agradecimentos

Quero começar agradecendo a minha mãe perfeita e amada, Maria Helena Koehne, mulher forte e inteligente, que me ensinou a ter persistência, sempre me apoiando, cuidando de mim e me incentivando. Sou profundamente grata a minha tia Colozinha por ter me estimulado a continuar aprendendo e ter proporcionado a concretização deste sonho de fazer ciência e academia, me apoiando e provendo o que fosse necessário para que eu alcançasse meus objetivos. Gostaria de agradecer aos meus familiares próximos, irmãos, irmã, pai, tias e avós pelo carinho, suporte e por terem me ajudado a construir a pessoa que sou hoje.

Agradeço imensamente a minha orientadora, Juliana Porto, que me guiou enormemente ao longo deste processo, estando sempre presente e me encorajando durante o planejamento e a implementação desta pesquisa. Obrigada por ser criteriosa e exigente, fazendo com que o meu nível se elevasse cada vez mais e com que eu me enriquecesse enquanto profissional e pesquisadora.

Gostaria de agradecer aos meus amigos parceiros Lucas Almeida e Joana Piantino por serem sempre presentes nessa fase da minha vida acadêmica. Agradeço em especial ao meu amigo Daniel Barral por todas as reflexões e debates e pela parceria diária nesse processo desafiador. Juntos, conseguimos construir uma rotina de estudos e autocuidado, sempre nos apoiando e nos incentivando. Agradeço ao meu grupo de pesquisa, Grupo Tamayo, em especial a Marília Mesquita, pela parceria nas aulas que ministramos juntas. Agradeço também a Valéria Blanco pelo enriquecimento nas discussões teóricas e pelo incentivo crucial na minha vida profissional. Sem a ajuda das pesquisadoras voluntárias Izabela Carvalho, Letícia Cardoso e Júlia Valle, o experimento aqui relatado nunca aconteceria com tanto critério; agradeço pela ajuda técnica e teórica que recebi dessas pesquisadoras dedicadas.

Gostaria de agradecer também a todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a construção deste trabalho, participando da minha pesquisa em laboratório e em sala de aula, respondendo a questionários e/ou aceitando o desafio de prender uma vela em um painel, com poucas ferramentas, no menor tempo possível.

Agradeço à Universidade de Brasília, ao Instituto de Psicologia e ao PSTO por proporcionarem os meios e a orientação para desenvolver pesquisas de qualidade. Destaco especialmente o apoio que recebi dos professores Ronaldo Pilati, Kátia Puentes-Palácios, Jairo Borges-Andrade e Fábio Iglesias, que sempre buscaram transmitir seus conhecimentos. Sou profundamente grata a minha terapeuta Ana Rosa por me acompanhar e por me possibilitar uma saúde mental equilibrada durante esse processo conturbado e desafiador.

Agradeço à Caixa Econômica Federal e à GENER pela parceria e colaboração cruciais a esta pesquisa. Agradeço à CAPES pelo fomento a esta formação através da bolsa de pesquisa. Espero que este tipo de direito social e de incentivo à educação de qualidade cresça e seja cada vez mais abrangente no Brasil, atingindo principalmente as parcelas da população que sofrem epistemicídio e são subrepresentadas nas amostras científicas.

Agradeço aos professores Tatiane Paschoal, André Luiz Rabelo e Thiago Nascimento por aceitarem compor minha banca e também a minha amiga Ludmila Rodrigues, grande escritora e letrista, pela revisão criteriosa deste trabalho.

Por fim, encerro esta jornada com admiração e gratidão a mim mesma, por ter encarado o desafio de fazer ciência em um país que ameaça cada vez mais a profissão acadêmica. Por não ter desistido do sonho de ser mestra, de estudar temas socialmente relevantes e de ser pesquisadora em uma universidade pública.

Por uma ciência mais igualitária e inclusiva!

Axé!

A diversidade dentre colegas em um grupo ou equipe tem sido cada vez mais incentivada através de políticas pública e empresariais, principalmente por conta dos benefícios que as organizações alcançam ao reter talentos de grupos minoritários ou por causa dos lucros decorrentes do aumento de criatividade proporcionado por equipes com membros de origens diversas (Roberson, Ryan, & Ragins, 2017). Enquanto o estímulo à diversidade parece estar em expansão no mundo do trabalho, uma pesquisa global de janeiro de 2019 do Boston Consulting Group (BCG) aponta que, em empresas aonde havia sido implementado algum programa de diversidade, apenas entre 21% e 28% das pessoas pertencentes à algum grupo social diverso sentia-se beneficiada pelo programa (Krentz et al., 2019). Estes resultados mostram que colher os benefícios da diversidade não é simples como implementar um programa, fato reconhecido até em jornais de amplo acesso popular, como a BBC. O jornal aponta que as abordagens incentivadas na última década para valorizar a diversidade não têm sido ideais para as minorias, em uma reportagem acerca da importância de ambientes psicologicamente seguros para expressão da diversidade (Peñarredonda, 2018), o próprio jornal reconhece uma mudança de perspectiva em seus conselhos de carreira, em 2017 uma publicação do mesmo site alertava que a expressão autêntica de si no ambiente de trabalho poderia ser prejudicial ao crescimento na carreira (Morrison, 2017).

Estes relatos e reportagens recentes apontam a urgência do “mistério” ao redor da diversidade grupal. Pessoas psicologicamente seguras são uma das chaves para um programa de diversidade efetivo? E como criar um ambiente seguro para a expressão genuína das características sociais de cada um? Existem princípios de valorização das diferenças que podem gerar união entre pessoas de diferentes categorias sociais? O quanto o valor de igualdade pode afetar como as pessoas categorizam umas às outras e o quanto elas se sentem seguras para se expressar livremente? Para fundamentar

programas de diversidade organizacional realmente benéficos às minorias precisamos entender como princípios sociais basais afetam variáveis psicológicas individuais e grupais.

Valores vêm sendo considerados em diversas áreas do conhecimento como uma força primária, uma hierarquia de princípios ou perspectivas pessoais, para prever e explicar prioridades individuais de comportamento e atitudes. Um modelo amplamente utilizado para investigar valores é o modelo circular de valores humanos básicos, de Schwartz (Schwartz, 1992a, 2005; Schwartz et al., 2012), que define valores como crenças intrinsecamente ligadas à emoção, que podem ser ativadas e transcendem outros construtos mais objetivos, como normas e atitudes.

Pesquisas identificaram que objetivos e valores igualitários crônicos atenuam a ativação de preconceitos (Moskowitz, Salomon, & Taylor, 2000), enquanto valores como Benevolência e necessidade de segurança influenciam a ameaça percebida fora do grupo (Stephan, Ybarra, & Rios Morrison, 2009). A teoria da ameaça considera que os valores influenciam a percepção de ameaça (Stephan et al., 2009) e, quanto maior a ameaça percebida, maiores as chances de uma categorização tendenciosa de grupos externos (Miller, Maner & Becker, 2010) e de insegurança em relação ao grupo (Lau & Murnighan, 2014).

Partindo dos pressupostos apresentados, afere-se que os processos cognitivos automáticos de categorização dependerão não apenas de pistas contextuais explícitas, mas também podem ser influenciados implicitamente por valores individuais relacionados à reprodução de preconceitos ou à motivação para manutenção de status sociais de poder. Adequando esta proposição à teoria de valores de Schwartz (Schwartz, 1992a; Schwartz et al., 2012), mais especificamente, prevemos o impacto de valores cujo tipo motivacional é autranscendente, como Universalismo, ou de valores cuja

motivação expressa é conservadora, como Tradição, sobre a autocategorização em relação ao grupo.

Investigamos a segurança psicológica, enquanto variável de percepção de segurança dentro do grupo. A segurança psicológica, como definida por Edmondson (1999), se refere à percepção de livre expressão em um ambiente, sem medo de retaliações. Há evidências de que ambientes psicologicamente seguros são consequentes do senso de pertencimento ao grupo (Edmondson & Lei, 2014; Newman et al., 2017). Ambientes com alta segurança psicológica, por sua vez, estão relacionados a variáveis benéficas ao indivíduo e ao grupo, como a potencialização da sensação de união com o trabalho e com a equipe (Newman, 2017), aumento da aprendizagem organizacional, performance e inovação (Edmondson & Lei, 2014; Newman et al., 2017) e cidadania organizacional (Singh, Winkel, & Selvarajan, 2013).

Identifica-se assim que valores são uma variável que pode afetar as relações em grupo, além de ser um construto amplamente investigado em organizações devido ao seu papel sobre a cultura organizacional e interações sociais de equipes (Ávila-Vitor & Carvalho-Freitas, 2012; Borg, Groenen, Jehn, Bilsky, & Schwartz, 2011; Hartnell, Ou, & Kinicki, 2011; Mello & Sant'Anna, 2016; Porto & Ferreira, 2016; Porto & Paschoal, 2010; Sousa & Porto, 2016; Tamayo, 2005; Tamayo, Mendes, & Paz, 2000). Esta pesquisa se propõe a levantar evidências correlacionais e experimentais acerca do efeito que valores tem sobre a categorização social e a percepção de segurança psicológica em grupo.

Segundo Fiske e Neuberg (1990), a categorização se dá em um contínuo que vai desde a formação da impressão baseada em uma categoria social, pressupondo os atributos do sujeito com base em estereótipos e preconceitos relativos a esta categoria, até processos mais individualizadores, focados em características pessoais que

desconsideram relativamente o pertencimento a uma categoria. A primeira premissa do modelo proposto pelos autores é a de que, caso o processo orientado por categoria seja bem-sucedido, o indivíduo não segue em direção a buscar atributos individualizados. A segunda premissa é a de que a formação da impressão depende da capacidade de perceber os atributos do alvo e a terceira é a de que a atenção ao atributo media a formação da impressão. Neste ponto é que o contexto pode ter um papel decisório, provendo pistas cognitivas para aumentar a acessibilidade de alguma categoria ou para a formação de uma impressão mais individualizada. A quarta premissa é a de que há mediação da motivação nesse processo e a quinta é a de que a motivação também é mediada pela atenção e pela interpretação dos atributos.

A categorização de si e dos demais em grupos diferentes não necessariamente implica em vieses intergrupais, entretanto, na prática, estes efeitos podem ser percebidos através de medidas de categorização, indicando baixa identificação com o grupo e demais indicadores de interação e satisfação grupal. Desta maneira, a categorização social de si e do grupo como mais próximos, aliada a indicadores positivos individuais, como segurança psicológica, confirmam a ocorrência de baixos vieses grupais (van Knippenberg, De Dreu, & Homan, 2004).

Alguns estudos têm relacionado diversidade demográfica de categorias sociais disponíveis a construtos psicológicos positivos, mas pesquisas quantitativas ainda tendem a investigar aspectos somáticos e negativos (Colella, Hebl, & King, 2017; Roberson et al., 2017). Além desta lacuna, é apontado em revisões que o uso de medidas implícitas e os processos inconscientes estão sub-representados em pesquisas aplicáveis à área organizacional (Hodgkinson & Healey, 2008; Pratt & Crosina, 2016).

Seguindo as lacunas apresentadas, questionamos qual é o impacto da exposição subliminar de valores sociais de Universalismo (valorização dos outros e transcendência

de valores egoístas) e Tradição (valorização da conservação e autoproteção) na categorização social de si em relação a um grupo. A saliência cognitiva destes valores afetaria a percepção de pertencimento ao grupo? Indivíduos se categorizariam mais próximos ao grupo quando expostos a valores de Universalismo, como igualdade e respeito à diferença? Em comparação, valores de Tradição, como submissão, obediência e respeito, diminuiriam a similaridade percebida entre as pessoas do grupo? Por fim, percepções individuais de segurança interpessoal, como a segurança psicológica em relação ao grupo, também seriam afetadas?

Definimos como objetivo principal desta pesquisa a investigação da influência dos valores de Universalismo e Tradição no processo de autocategorização social e na percepção de segurança psicológica em relação ao grupo.

Para alcançar o objetivo geral, foram estabelecidos três objetivos específicos; o primeiro é adaptar e levantar evidências de validade de um instrumento de segurança psicológica em relação ao grupo para o Brasil. O segundo objetivo é investigar o impacto dos valores de Universalismo e Tradição na categorização de si em relação a um grupo no qual se está inserido e o terceiro é investigar o impacto destes valores na percepção de segurança psicológica em relação a um grupo no qual se está inserido.

O primeiro artigo desta dissertação tem enfoque no primeiro objetivo específico e busca contribuir para preencher a lacuna de instrumentos de segurança psicológica adaptados para a população brasileira. O segundo estudo, voltado aos objetivos específicos dois e três, é uma pesquisa experimental para investigar o efeito causal que o *priming* de valores tem sobre a autocategorização social e a percepção de segurança psicológica em relação ao grupo. No primeiro estudo, apresentado a seguir, foram averiguadas quatro hipóteses relacionadas à segurança psicológica no contexto

organizacional, além da testagem estatística da emersão do construto para o nível de grupo e averiguação da validade do instrumento.

Referências

- Ávila-Vitor, M. R. do C., & Carvalho-Freitas, M. N. de. (2012). Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicol. Ciênc. Prof*, 32(4), 792–807. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n4/v32n4a03.pdf>
- Borg, I., Groenen, P. J. F., Jehn, K. A., Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (2011). Embedding the Organizational Culture Profile Into Schwartz's Theory of Universals in Values. *Journal of Personnel Psychology*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000028>
- Colella, A., Hebl, M., & King, E. (2017). One hundred years of discrimination research in the Journal of Applied Psychology: A sobering synopsis. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 500–513. <https://doi.org/10.1037/apl0000084>
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A Continuum of Impression Formation, from Category-Based to Individuating Processes: Influences of Information and Motivation on Attention and Interpretation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23(C), 1–74. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60317-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60317-2)
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677–694. <https://doi.org/10.1037/a0021987>
- Hodgkinson, G. P., & Healey, M. P. (2008). Cognition in Organizations. *Annual Review of Psychology*, 59(1), 387–417. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093612>
- Krentz, M., Dean, J., Garcia-Alonso, J., Taplett, F. B., Tsusaka, M., & Vaughn, E. (2019). Fixing the Flawed Approach to Diversity. Retrieved March 5, 2019, from <https://www.bcg.com/publications/2019/fixing-the-flawed-approach-to-diversity.aspx>
- Lau, D. C., & Murnighan, J. K. (2014). Interactions Within Groups and Subgroups: the Effects of Demographic Faultlines. *The Academy of Management Journal*, 48(4), 645–659. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Dora_Lau/publication/259461843_Interaction_s_within_Groups_and_Subgroups_The_Effects_of_Demographic_Faultlines/links/

02e7e52bd05c30f6c3000000/Interactions-within-Groups-and-Subgroups-The-Effects-of-Demographic-Faultline

- Mello, A. M. G. de, & Sant'Anna, A. de S. (2016). Valores pessoais e organizacionais em diferentes grupamentos geracionais. *Rev. Ciênc. Admin.*, 22(1), 255–282.
- Morrison, L. (2017). Why you shouldn't be yourself at work. Retrieved from <http://www.bbc.com/capital/story/20170430-why-you-shouldnt-be-yourself-at-work>
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Peñarredonda, J. L. (2018). Yes, you should really “be yourself” at work. Retrieved from <http://www.bbc.com/capital/story/20181129-yes-you-should-really-be-yourself-at-work>
- Porto, J. B., & Ferreira, M. C. (2016). Uma Escala de Valores Organizacionais com base na Teoria de Valores Culturais de Schwartz A Scale of Organizational Values Framed on Schwartz ' s Theory of Cultural Values, 32(esp), 1–10.
- Porto, J. B., & Paschoal, T. (2010). Valores Organizacionais e Valores Humanos como fatores de impacto no Bem-estar Ocupacional. *Encontro Da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa Em Administração*, 1–15.
- Pratt, M. G., & Crosina, E. (2016). The Nonconscious at Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), annurev-orgpsych-041015-062517. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062517>
- Roberson, Q., Ryan, A. M., & Ragins, B. R. (2017). The evolution and future of diversity at work. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 483–499. <https://doi.org/10.1037/apl0000161>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(C), 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (2005). Validação e aplicabilidade da teoria de valores. In A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.), *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 56–95). Petrópolis: Editora Vozes.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., ... Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Singh, B., Winkel, D., & Selvarajan, T. (2013). Managing diversity at work: Does psychological safety hold the key to racial differences in employee performance? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(2), 242–263. <https://doi.org/10.1111/joop.12015>
- Sousa, J. M. de, & Porto, J. B. (2016). Do Work Values Predict Preference for Organizational Values ? *Psico-USF, Bragança Paulista*, 21(1), 135–145. <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210112>

- Tamayo, Á. (2005). Valores Organizacionais e Comprometimento Afetivo. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 6(3), 192–213.
- Tamayo, A., Mendes, A. M., & Paz, M. D. G. T. Da. (2000). Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5(2), 289–315. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2000000200002>
- van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W., & Homan, A. C. (2004). Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1008–1022. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1008>

ARTIGO 1

Evidências de Validade da Escala de Segurança Psicológica em Equipe

A demanda por contribuições individuais por parte dos colaboradores para inovar em seus processos de trabalho, assumindo riscos e engajando-se na solução de problemas, atinge todas as organizações e não apenas aquelas do mercado criativo ou de cultura adhocrática. Trabalhadores são avaliados por sua participação social ativa em organizações de todos os tipos, principalmente nas que dependem de equipes interdisciplinares, como, por exemplo, organizações de saúde e cuidado (Nembhard & Edmondson, 2006). Mas quais são as condições que podem promover esses comportamentos? A literatura aponta que ambientes de trabalho percebidos como psicologicamente seguros são mais propícios à tomada de riscos interpessoais, havendo também uma relação com o comprometimento organizacional, o gerenciamento de conflitos na equipe e a performance e a aprendizagem no trabalho (Bradley, Postlethwaite, Klotz, Hamdani, & Brown, 2012; Edmondson, 1999; Edmondson, 2002; Newman, Donohue, & Eva, 2017; Singh, Winkel, & Selvarajan, 2013).

O construto de segurança psicológica foi inicialmente cunhado para se referir à percepção de segurança e confiança de um indivíduo diante de mudanças organizacionais. Esta definição de Schein & Bennis (1967) focava principalmente na ansiedade do funcionário de ser minimamente aceitável e útil neste contexto. Mais à frente, Kahn (1990) redefiniu o conceito como a percepção individual de ser capaz de se engajar em relações interpessoais no trabalho sem medo de consequências negativas para sua autoimagem, status ou carreira. Edmondson (1999), que tem a definição mais utilizada na literatura recente (Newman et al., 2017) e adotada neste estudo, apresenta o conceito de segurança psicológica da equipe como algo relativo à confiança

compartilhada de que o time não vai envergonhar, rejeitar ou punir um membro por falar ou se expressar livremente.

É importante diferenciar a segurança psicológica da equipe da coesão grupal. Coesão é o comprometimento do time com a tarefa e entre membros, ambos são fenômenos grupais emergentes, mas a coesão é um estado afetivo, enquanto a segurança psicológica é primariamente cognitiva (Bradley et al., 2012). Pesquisas mostram que a coesão acaba por reduzir a ocorrência de discordâncias internas e de críticas às ideias de outros membros devido a baixos níveis de risco interpessoal no grupo (Bradley et al., 2012; Edmondson, 1999). A segurança psicológica da equipe não é apenas fruto da confiança interpessoal, como é o caso da alta coesão, que por vezes se traduz em permissividade e leniência entre membros do grupo. A segurança psicológica decorre da sensação de que, além da confiança, há respeito interpessoal, e de que estes serão mantidos mesmo após a expressão de ideias pessoais. No estudo seminal de Edmondson (1999), os resultados encontrados ratificam que o construto vai além da confiança interpessoal, sendo uma mistura de confiança, cuidado com o outro enquanto pessoa e respeito pelas competências de cada membro.

O objetivo deste estudo foi realizar a adaptação e identificar evidências de validade da versão de seis itens da subescala de Segurança Psicológica em Equipe para o Brasil (versão disponibilizada pela autora no Measurement Instrument Database for the Social Sciences - MIDSS). Para tanto, foi testada empiricamente sua estrutura interna, através de análise fatorial exploratória e confirmatória, foram identificadas evidências de validade nomológica da escala através de sua relação com a autoeficácia e, por fim, buscaram-se evidências relacionais entre segurança psicológica e variáveis de diversidade organizacional, como status organizacional e percepção de práticas de diversidade organizacional. Pelo fato de segurança psicológica em equipe ser um

construto de nível grupal, também foi testada a adequação da emersão do fenômeno. Como será exposto mais à frente, apenas mulheres participaram deste estudo, portanto, as hipóteses foram formuladas para analisar relações apenas do ponto de vista das funcionárias do gênero feminino.

A escala de segurança psicológica em equipe O instrumento de Edmondson (1999), originalmente em inglês, conta com duas subescalas sobre crenças: segurança psicológica da equipe e eficácia da equipe e duas comportamentais sobre aprendizagem em equipe. A adaptação aqui descrita é referente apenas à subescala de segurança psicológica da equipe. Para esta decisão considerou-se que já há instrumentos no Brasil tanto para aprendizagem na equipe (Barouh & Puente-Palacios, 2016) quanto para potência da equipe (Borba, 2007), construto próximo à eficácia. Tanto a potência quanto a eficácia se referem a uma crença compartilhada acerca da capacidade da equipe de realizar tarefas, se distinguindo pelo grau de generalização da tarefa investigada (para definição dos construtos e escala de potência da equipe, vide Borba, 2007).

A escala original (Edmondson, 1999) consistia em sete itens dentro da dimensão única de segurança psicológica, os quais os respondentes devem avaliar ao longo de uma escala de concordância. A estrutura unifatorial e a validade desta escala foram investigadas através de análise de componentes principais com rotação varimax, obtendo um bom índice de consistência interna, $\alpha = 0,82$. A emersão da segurança psicológica para o nível do grupo foi realizada com base no índice de correlação intraclasse, $ICC = 0,39$, $F(50, 427) = 6,98$, $p < 0,001$.

Diferentes versões da escala de segurança psicológica com bons índices de consistência interna são encontradas na literatura (Edmondson, 1999; Garvin, Edmondson, & Gino, 2008; Nembhard & Edmondson, 2006; Tucker, Nembhard, & Edmondson, 2007), sustentando a robustez do construto. A versão mais recente foi a de

Garvin e colaboradores (2008), com cinco itens — em contato com uma das autoras, foi informado que a escala possui índice de confiabilidade alpha de Cronbach = 0,94 (A. C. Edmondson, comunicação pessoal, 30 de julho de 2018). No estudo de Nembhard e Edmondson (2006), as autoras utilizaram uma versão adaptada de quatro itens que alcançou $\alpha = 0,73$. A emersão da variável para o nível de grupo foi realizada com ICC baseado em ANOVA, $F(22, 1366) = 8,62$, $p < 0,001$ e $r_{ICC} = 0,21$). Tucker, Nembhard e Edmondson (2007) utilizaram uma adaptação de três itens que obteve $\alpha = 0,74$; as autoras agregaram os escores para o nível da equipe após o cálculo do coeficiente de concordância interna ($r_{WG} = 0,71$) e significância dos ICC[1] = 0,30 e ICC[2] = 0,81.

Segurança psicológica e níveis de análise Em uma revisão sistemática da literatura, Newman, Donohue e Eva (2017) encontraram diversos estudos que oferecem suporte à segurança psicológica enquanto fenômeno multinível. Foram levantados 29 estudos com medidas de segurança psicológica no nível individual, 42 no nível da equipe e apenas 2 de nível organizacional. Dentre todos os artigos, o instrumento mais utilizado para mensuração, sendo, na íntegra, resumido ou adaptado, foi a subescala de segurança psicológica presente no Team Learning and Psychological Safety Survey de Edmondson (1999). Todos os estudos de segurança psicológica no nível da equipe agregaram as percepções individuais com base em índices de correlação intraclassa (ICC) altos.

Em nível grupal fala-se em grupos psicologicamente seguros (Edmondson, 1999), ambientes de trabalho psicologicamente seguros (Edmondson & Lei, 2014; Newman et al., 2017) e climas psicologicamente seguros ou acolhedores (Bradley et al., 2012; Singh et al., 2013). Estes ambientes potencializam a sensação de união do trabalhador com o trabalho e a equipe, melhorando a qualidade das interações sociais e aumentando a aprendizagem organizacional, a performance e inovação (Edmondson &

Lei, 2014; Newman et al., 2017), além do engajamento em comportamentos prescritos e de cidadania organizacional (Singh et al., 2013). Edmondson e Lei (2014) sugerem, com base em estudos revisados, que o construto de segurança psicológica é essencialmente grupal. As autoras consideram que, mesmo em organizações de cultura forte, os dados revisados mostram que equipes de uma mesma organização diferem entre si em relação à percepção de segurança (p. 30).

A segurança psicológica da equipe, pertencente ao nível meso, é originária de percepções individuais acerca de um referente comum, o próprio grupo. Uma vez emerso, o construto passa a ser independente de um ou outro membro do grupo, mas mantém uma relação dinâmica de influência mútua com o nível individual (Puentes-Palacios, Porto, & Martins, 2016). O modelo de consenso tem sido o mais utilizado para medir a segurança psicológica da equipe, entretanto, há uma carência de investigações acerca da força da segurança da equipe e das variáveis que fazem com que membros de um time possuam crenças dissimilares (Newman et al., 2017). Considerando os diferentes níveis de segurança psicológica já encontrados empiricamente, foi hipotetizado que:

Hipótese 1 - A segurança psicológica da equipe emerge da percepção compartilhada dos indivíduos (H1).

Segurança psicológica e a rede nomológica No nível individual, a percepção de segurança psicológica se refere à segurança de expressar opiniões, ideias e assumir riscos sem ser julgado em um dado ambiente social (Edmondson & Lei, 2014). Consequentes individuais e diádicos da segurança psicológica são tanto comportamentais — como a melhora na comunicação e na expressão proativa de ideias e opiniões e aumento de criatividade e performance — quanto atitudinais, como engajamento, comprometimento e empoderamento (Edmondson & Lei, 2014; Newman

et al., 2017). Relações entre segurança psicológica individual e autoeficácia também são previstas, há indícios de que ambos os construtos são influenciados por — ou influenciam — variáveis em comum, como inclusão promovida pelo líder (Bienefeld & Grote, 2014; Choi, Price, & Vinokur, 2003; Nembhard & Edmondson, 2006; Randel, Dean, Ehrhart, & Chung, 2016), status social no trabalho (Bienefeld & Grote, 2014; Gecas, 1989; Tucker et al., 2007), criatividade (Edmondson & Lei, 2014; Lee, Choi, & Kim, no prelo.; Ma, Cheng, Ribbens, & Zhou, 2013; Wang, Liu, & Zhu, 2018; Wong, Chow, Lau, & Gong, 2018) e aprendizagem (Deng, Leung, Lam, & Huang, 2017; Edmondson, 2002; Ortega, Van den Bossche, Sánchez-Manzanares, Rico, & Gil, 2014). Com base na relação teórica entre segurança psicológica e autoeficácia, enquanto construtos correlatos, mas não similares, imaginamos que:

Hipótese 2 - Haverá uma relação positiva moderada entre segurança psicológica e autoeficácia (H2).

A segurança psicológica da equipe de trabalho é variável de interesse na investigação de grupos com diversidade, tanto sociodemográfica (Kirkman, Cordery, Mathieu, Rosen, & Kukenberger, 2013; Singh et al., 2013) quanto informacional (Nembhard, Edmondson, 2006). A literatura aponta que algumas das principais causas da segurança psicológica no contexto organizacional são o senso de pertencimento ao grupo social mais próximo e a qualidade das relações pessoais dos funcionários com colegas e com partes externas, como fornecedores, clientes, parceiros e demais (Newman et al., 2017). Essas variáveis são centrais também na investigação da complexa relação entre diversidade e performance (Roberson et al., 2017). Newman et al., (2017) sugerem que futuros estudos sobre segurança psicológica considerem a diversidade social e organizacional como uma das variáveis que afetam a força da

segurança psicológica da equipe, fazendo com que membros de um time diverjam em suas percepções.

É esperado maior impacto de práticas que envolvem a diversidade organizacional sobre a segurança psicológica quando há relações de poder envolvidas, como é o caso de relações entre membros de diferentes status organizacionais (p. ex., líderes e subordinados) e diferentes gêneros (Dasgupta, 2009; Mountian & Rosa, 2015; Singh et al., 2013). Práticas comuns na organização são permeadas por questões de poder quando ocorrem entre membros de diferentes gêneros e, por consequência, diferentes status sociais. Nembhard & Edmondson (2006) pesquisaram o papel da segurança psicológica na relação entre a inclusão promovida pelo líder e o engajamento da equipe na melhoria da qualidade do trabalho, considerando também o efeito do status na organização sobre as relações. A inclusão promovida pelo líder, definida pelas autoras como as “palavras e ações de um líder, ou líderes, que indicam convite e apreciação pelas contribuições de outros” (Nembhard & Edmondson, 2006, p. 947), foi mensurada com base em três comportamentos: incentivo, respeito e busca pelas opiniões dos membros da equipe que possuem menor status de poder. As autoras investigaram também diferenças de segurança psicológica em relação a características de diversidade que variavam quanto a sua proximidade com o trabalho: gênero, status e tempo de carreira na organização. Status e tempo de carreira são variáveis mais próximas ao trabalho, referentes a uma diversidade de posição hierárquica organizacional e de distribuição de recurso social (poder); já gênero é uma variável mais distante do trabalho, referente à diversidade demográfica (Pelled, Eisenhardt, & Xin, 1999; Roberson et al., 2017; van Knippenberg & Schippers, 2007).

Na pesquisa de Nembhard e Edmondson (2006), a segurança psicológica individual foi significativamente predita pelo status, marginalmente pelo tempo de

carreira na organização, enquanto gênero não teve relação significativa. Foram encontradas também relações positivas entre a inclusão promovida pelo líder e o engajamento da equipe na melhoria da qualidade do trabalho ($R^2 = 0,33$, $p = 0,004$) e entre a inclusão e a segurança psicológica da equipe ($R^2 = 0,55$, $p < 0,001$). Uma grande contribuição do estudo é a de que, no modelo de mediação, a predição do engajamento com base na liderança se tornou não significativa, enquanto a segurança psicológica permaneceu significativa ($B = 0,57$, $p = 0,03$). Este estudo oferece suporte à hipótese de que a segurança psicológica é mediadora da relação entre inclusão promovida pelo líder e engajamento na melhoria de qualidade do trabalho e evidencia a importância da segurança psicológica quando analisamos indivíduos de diferentes status organizacionais e sociais.

Singh e colaboradores (2013) investigaram o poder mediador da segurança psicológica na relação entre clima de diversidade e performance. Eles hipotetizaram que a raça modera tanto o impacto do clima de diversidade na segurança psicológica quanto modera o efeito da segurança sobre a performance. A mensuração do clima foi feita com base em quatro itens da escala de McKay e colaboradores (2008 apud Singh et al., 2013), como “a organização mantém um ambiente de trabalho amigável para diversidade”. Segurança psicológica foi mensurada com a escala de três itens de Chrobot-Mason e Aramovich (2013), e a raça foi autorrelatada pelos participantes. Por fim, a performance foi mensurada através da percepção de supervisores e colegas dos comportamentos de cidadania organizacional - OCBO, interpessoal - OCBI e de comportamentos intrapapel - IRB do participante.

Como previsto, os autores encontraram uma relação positiva entre clima de diversidade e segurança psicológica, entre segurança psicológica e OCBO e OCBI. A relação entre segurança psicológica e IRB foi apenas parcialmente confirmada. Os

resultados da mediação moderada indicaram que a segurança psicológica tem influência mediadora na relação entre clima e OCBO e OCBI. A moderação da raça na relação entre clima de diversidade e segurança psicológica foi amparada pela interação significativa entre raça e clima; raça foi moderadora também da relação entre segurança psicológica e OCBO, indicando que os efeitos da relação são mais fortes para minorias.

Os resultados de Singh e colaboradores (2013) oferecem suporte à teoria de que a segurança psicológica é uma variável essencial para obter bons resultados a partir da diversidade. Uma crítica, entretanto, já colocada na revisão de Newman e colaboradores (2017), foi o uso da escala de Chrobot-Mason e Aramovich (2013) para mensuração da segurança psicológica que possui apenas três itens e menos evidências de validade, quando comparada às versões da escala de Edmondson (1999). Como apresentado, práticas de inclusão promovidas pelo líder, assim como a percepção de práticas organizacionais de inclusão e exclusão relativas à diversidade, afetam a segurança psicológica. Assim:

Hipótese 3: A relação entre segurança psicológica e práticas de suporte organizacional relativas ao reconhecimento e incentivo de competências e respeito ao local de fala será positiva (H3).

Hipótese 4: A relação entre segurança psicológica e práticas de apropriação de ideias e negação de espaço de fala no ambiente de trabalho será negativa (H4).

Considerando que todas as respondentes são do gênero feminino e o efeito que o status organizacional e social podem ter sobre a percepção individual de segurança psicológica, formulamos que:

Hipótese 5: As relações previstas nas H1 e H2 serão mais fortes quando o autor das práticas for do gênero masculino (H5).

Hipótese 6: O nível de segurança psicológica aumenta de acordo com o status do cargo ocupado na organização (H6).

Apesar da importância prática e teórica do construto de segurança psicológica, não foram encontrados instrumentos que avaliassem a percepção de segurança psicológica em equipe adaptados ao Brasil. Contribuímos, então, para preencher esta lacuna da área com o processo de adaptação da versão de 6 itens da escala de Segurança Psicológica em Equipe de Edmondson (1999) e apresentamos aqui suas evidências de validade de estrutura interna e validade convergente nomológica na população brasileira. Além da validação da escala, investigamos a capacidade de emergência do construto para o nível grupal, sua relação com o status organizacional, ao comparar indivíduos com e sem cargos de gestão, e verificamos também a correlação, no nível individual, de segurança psicológica com a percepção de práticas de diversidade organizacional, como reconhecimento e incentivo a competências e respeito ao local de fala.

Método

Instrumentos A escala adaptada foi a versão da Team Learning and Psychological Safety Survey de Edmondson (1999), composta por seis itens, disponibilizada no Measurement Instrument Database for the Social Sciences – MIDSS (anexo 1), por indicação da autora original (A. C. Edmondson, comunicação pessoal, 30 de julho de 2018). A adaptação foi realizada de acordo com as diretrizes do International Test Commission (Hambleton, 2004) e, inicialmente, realizamos a tradução do inglês para o português, com o auxílio de um colaborador externo com conhecimento de psicometria e língua inglesa. Um dos itens traduzidos estava ambíguo; para solucionar este problema, foram elaboradas três versões do item em português, variando, desde o mais similar ao original ao mais compreensível em português brasileiro. A seguir, um

tradutor juramentado realizou a retradução dos itens para inglês. Todos os itens, incluso o que possuía três versões, tiveram compatibilidade com o instrumento original, permitindo que usássemos a tradução de melhor compreensão. Após a etapa de tradução, o instrumento passou por uma testagem piloto para averiguação da validade de face, na qual não foram encontrados problemas semânticos ou de aparência. A versão final dos itens (Tabela 1) compôs o instrumento a ser respondido em uma escala de concordância de 1 a 5 (1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo mais do que concordo; 3 - Não concordo e nem discordo; 4 - Concordo mais do que discordo; 5 - Concordo totalmente).

Para mensurar a autoeficácia, foi utilizada a escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP), adaptada para o Brasil por Gomes-Valério (2016), que obteve em nossa amostra ($n = 8.310$) um alpha de Cronbach de 0,86. A ocorrência de práticas de suporte organizacional em relação à igualdade de gênero e de práticas sexistas no trabalho foi identificada a partir de 10 itens a serem respondidos na mesma escala de concordância utilizada para o instrumento de segurança psicológica (Tabela 2). Todas as questões foram espelhadas para se referirem a práticas de gestores e colegas homens e mulheres, desta forma, foi possível apontar se a correlação com a segurança psicológica varia de acordo com o gênero referenciado na prática.

Tabela 1. Escala de Segurança Psicológica em Equipe

Item	Enunciado
SP1	Nessa equipe, quando alguém comete um erro é comum que isso seja usado contra ela no futuro.
SP2	É fácil discutir problemas ou questões difíceis nessa equipe.
SP3	Nessa equipe as pessoas são rejeitadas por serem diferentes.
SP4	Assumir riscos é completamente seguro nessa equipe.
SP5	É difícil pedir ajuda a outros membros dessa equipe.
SP6	Membros dessa equipe respeitam e valorizam as contribuições uns dos outros.

Nota. Os Itens SP1, SP3 e SP5 devem ser invertidos para compor o escore de segurança psicológica da equipe.

Tabela 2. Itens de práticas de suporte organizacional em relação à igualdade de gênero e de práticas sexistas no trabalho

Prática organizacional	Enunciado
Reconhecimento de competências	Sinto que minhas gestoras mulheres valorizam minhas competências.
Reconhecimento de competências	Sinto que meus gestores homens valorizam minhas competências.
Reconhecimento de competências	Sinto que minhas colegas mulheres valorizam minhas competências.
Reconhecimento de competências	Sinto que meus colegas homens valorizam minhas competências.
Incentivo ao desenvolvimento de competências	Sinto que minhas gestoras mulheres me incentivam a desenvolver competências para assumir funções gerenciais.
Incentivo ao desenvolvimento de competências	Sinto que meus gestores homens me incentivam a desenvolver competências para assumir funções gerenciais.
Espaço de fala	Quando participo de reuniões, minhas colocações são respeitadas.
Apropriação de ideias	Já tive ideias de trabalho que foram apropriadas por colegas homens.

Apropriação de ideias	Já tive ideias de trabalho que foram apropriadas por colegas mulheres.
Espaço de fala	Meus colegas homens me interrompem frequentemente quando falo.
Espaço de fala	Minhas colegas mulheres me interrompem frequentemente quando falo.

Amostra Funcionárias autoidentificadas com o gênero feminino foram convidadas a participar da pesquisa. A amostra contou com 8.310 respondentes entre 20 e 78 anos, idade média de 40 anos (DP = 8,4), 3,3% das respondentes eram da região norte do país, 11,4% do nordeste, 19,2% do sul, 20,9% do centro-oeste e 45,2% do sudeste. A maioria das respondentes era de etnia caucasiana (75%) ou negra (21%), funcionárias PcD representaram 1,22% da amostra. Quanto ao status organizacional do cargo ocupado, 25,9% das respondentes não possuía qualquer função gratificada na organização, 46,4% possuíam função gratificada não gerencial (ex.: tesouraria ou agente de caixa), 23,1% função gerencial e 4,6% função de chefia de unidade. O grau de escolaridade mais prevalente foi o de pós-graduação *latu sensu* (50%), seguido por ensino superior completo (39%); 7% possui apenas ensino médio completo, sendo que não houve respondentes com grau de escolaridade abaixo deste. Em relação a características familiares, 49% da amostra é casada e 68,5% possuem dependentes.

Procedimentos de Coleta A coleta foi realizada em uma organização pública do setor bancário. O instrumento foi enviado a todas as funcionárias mulheres da organização, de todos os estados da federação brasileira, via intranet. Todas as aplicações contavam com prévia autorização da participante, mediante preenchimento de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Procedimentos de análise de dados As análises foram realizadas com o software R, com auxílio dos pacotes “*cocor*”, “*psych*”, “*lavaan*”, “*sem*” e “*nlme*”

(Bliese, 2016; Diedenhofen & Musch, 2015; Fox, 2006; Revelle, 2018; Rosseel, 2012). O banco de respostas completo ($n = 8.310$) foi dividido aleatoriamente em duas partes de $n = 4155$. Não houve casos incompletos no preenchimento da escala de segurança psicológica, uma vez que as respostas eram obrigatórias. Este procedimento de divisão randômica dos dados é aconselhável para a comparação de diferentes análises fatoriais em um mesmo banco de dados suficientemente grande (Fabrigar, 1999).

Em uma metade do banco foram conduzidas análise de componentes principais e análise fatorial exploratória da escala, enquanto na outra metade foi realizada a análise fatorial confirmatória (CFA). Utilizamos a CFA por ser uma técnica de análise confirmatória para modelos teoricamente guiados, como é o caso do modelo unifatorial de segurança psicológica. Havendo um modelo esperado, a CFA nos permite minimizar as diferenças entre a matriz de covariância estimada e a observada (Schreiber, Stage, King, Nora, & Barlow, 2006). Como critério para adequação do modelo foram adotados os pontos críticos recomendados por Schreiber e colaboradores (2006): $CFI > 0,95$; $TLI > 0,95$ e $RMSEA < 0,08$, considerando as margens do intervalo de confiança.

Após as análises fatoriais, foram calculados os escores médios de cada participante. A H1, hipótese de viabilidade de emersão do construto, foi verificada através do cálculo dos índices de correlação intraclassa - ICC e dos índices de desvio médio dos grupos em relação à mediana (AD_{Md}). Burke, Finkelstein e Dusig (1999) recomendam o AD_{Md} como um índice pragmático de concordância entre respondentes. Os índices são considerados significantes na prática quando possuem valores menores que $A/6$, sendo que A é a quantidade de opções de resposta na escala (Bliese, 2016). A agregação dos escores das versões desta escala tem sido feita principalmente com base na obtenção de um alto ICC (Newman et al., 2017). Segundo Bliese (2000), o ICC é recomendado como critério para agregação de respostas, pois calcula a confiabilidade

de uma escala com base na consistência relativa das respostas entre participantes de um grupo. Bliese (2000) descreve que há duas principais formas de calcular o índice de correlação intraclasse, o ICC(1), também chamado apenas de ICC ou ICC(1,1) e o ICC(2), que pode aparecer como ICC(k). O ICC(2) representa a confiabilidade da média de um grupo, enquanto o ICC(1) pode ser interpretado como o total de variância que pode ser explicada pelo pertencimento ao grupo. A avaliação do ICC(1) deve ser feita considerando o método de cálculo utilizado. O ICC pode ser obtido com base em um modelo ANOVA ou com base em um modelo de coeficiente aleatório — no primeiro caso, o índice vai variar de -1 a +1 e, no segundo, de 0 a +1 (Bliese, 2000). Podemos interpretar o ICC da ANOVA como favorável à emergência, caso seja diferente de 0 (valor que indica ausência de variabilidade entre grupos); valores negativos são possíveis e podem apontar um efeito *frog-pond* (Bliese, 2000). As estimativas dos ICCs foram calculadas com base no escore médio das respondentes que integravam as equipes cujo AD_{Md} estava abaixo do limite máximo. Foram calculados dois ICC (1), com método por ANOVA e método RMLE.

As hipóteses 2, 3 e 4 foram testadas a partir da significância das correlações entre variáveis. Para averiguação da H5 verificamos a diferença entre as correlações de cada par de questão com referente feminino e masculino com segurança psicológica. A H6, a respeito da relação entre segurança psicológica e status organizacional, foi investigada em um modelo unidirecional de análise de variância com contrastes ortogonais planejados para diferenças entre grupos com diferentes status organizacionais. Também foi possível testar por tendências na relação uma vez que haviam quatro níveis crescentes de função na organização como classificação de status organizacional. Adicionalmente, realizamos um teste t para averiguar diferenças de

segurança psicológica entre as participantes que já haviam ingressado em processos seletivos internos para cargos de gestão e as que nunca haviam tentado.

Resultados

Análise da estrutura interna da Escala de Segurança Psicológica em Equipe As análises iniciais de pressupostos indicaram que alguns itens da escala apresentaram distribuição não normal devido à curtose, mesmo assim os resultados indicaram adequação dos dados para análise fatorial. A escala se apresentou fatorável com índice KMO = 0.87. Em seguida foi realizada análise dos componentes principais (PC), que indicou apenas um fator com *eigenvalue* superior a 1, explicando 56% da variância. O critério da média mínima de correlações parciais de Velicer foi verificado, o valor mínimo foi atingido com um fator (MAP = 0,047), indicando que apenas o modelo unifatorial possui mais variância explicada do que variância não sistemática. Por fim, foi realizada análise paralela, a qual também indicou a solução unifatorial.

Com o suporte à solução unidimensional, foi realizada análise fatorial exploratória com extração pelo método dos eixos principais (PAF), que permitiu reter todos os seis itens da escala, com cargas fatoriais variando entre 0,69 e 0,82. Os itens SP1, SP3 e SP5 são invertidos e tiveram carga negativa no fator único (vide Tabela 3). A consistência interna da escala se mostrou boa, alpha de Cronbach = 0,84.

Tabela 3. Carga fatorial dos itens da escala de Segurança Psicológica em Equipe

Item	Carga Fatorial
Nessa equipe, quando alguém comete um erro, é comum que isso seja usado contra ela no futuro.	-0.698
É fácil discutir problemas ou questões difíceis nessa equipe.	0.703
Nessa equipe, as pessoas são rejeitadas por serem diferentes.	-0.758
Assumir riscos é completamente seguro nessa equipe.	0.769
É difícil pedir ajuda a outros membros dessa equipe.	-0.668
Membros dessa equipe respeitam e valorizam as contribuições uns dos outros.	0.815

A análise fatorial confirmatória foi realizada na segunda metade do banco de dados, com estimação pelos mínimos quadrados ponderados robustos (WLSMV), método adequado a dados ordinais e sujeito a menos vieses (Li, 2015). O modelo testado obteve bons índices de adequação (Schreiber et al., 2006), sem indicações necessárias de modificação: $\chi^2(9) = 205,273$; CFI = 0,995; TLI = 0,992; RMSEA = 0,07 [0,064; 0,081].

Teste de hipóteses Para o cálculo das estatísticas de emersão foram selecionados os casos que continham identificação da equipe de trabalho e retirados todos os grupos com menos de três membros. O banco final contou com 2866 respondentes distribuídas entre 616 grupos. Em seguida, foram calculados índices de desvio médio de cada grupo em relação à mediana (AD_{Md}) do escore de segurança psicológica. Como a escala variava de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), foi estabelecido o limite de 0,83 para o AD_{Md} . Antes de prosseguir com os cálculos de emersão, verificamos que a média dos escores AD_{Md} estava abaixo do índice máximo ($M = 0,664$, $dp = 0,19$),

entretanto, para maior robustez dos cálculos de correlação intraclasse, foram eliminados os grupos que ultrapassavam o limite, restando 470 grupos com valor igual ou menor que 0,83.

Análises de variância foram realizadas para obter o ICC(1), a fim de verificar o quanto da variância nas respostas pode ser explicada pelo pertencimento ao grupo de trabalho. Não há índices críticos na literatura para este ICC, sendo que a agregabilidade do construto é considerada possível quando encontrados valores diferentes de 0. A análise de variância com método ANOVA resultou em um índice de ICC(1) = 0,193. Foi realizada também esta análise pelo método RMLE, em que ICC(1) = 0,195. Os cálculos de AD_{Md} e ICC apoiam a H1 de que o construto de segurança psicológica pode ser também estabelecido em nível grupal.

Com a adequação do modelo da escala foram calculados, então, os escores médios das participantes para aferição das correlações entre os escores com a autoeficácia e os itens de práticas de reconhecimento de competências, incentivo ao desenvolvimento de competências, espaço de fala e práticas de apropriação de ideias no ambiente de trabalho. Essas análises foram realizadas no nível individual. Na H2 afirmamos que haveria uma relação moderada entre os escores de segurança psicológica e a autoeficácia. A correlação encontrada foi pequena, porém significativa, $r = 0,136$, 95%IC [0,11; 0,164], $p = 0,01$, oferecendo, assim, suporte parcial à H2.

Conforme previsto na H3, houve correlações positivas entre segurança psicológica e as práticas de reconhecimento de competências, incentivo ao desenvolvimento de competências e espaço de fala (Tabela 4). A H4 foi parcialmente sustentada, houve correlações negativas entre segurança psicológica e ocorrência de

interrupção de falas, enquanto as correlações com práticas de apropriação de ideias foram baixas ou não significativas (Tabela 4).

A H5 apontava que as correlações seriam maiores para as práticas com referente masculino. De fato, todas as correlações foram maiores para estas questões, com exceção da prática de apropriação de ideias por parte de homens, que não se correlacionou com a segurança psicológica. Testes unicaudais indicaram que as diferenças entre as correlações foram significativas no intervalo de confiança de 99% (Tabela 4), permitindo a rejeição da hipótese nula.

Tabela 4. Correlações entre a escala de Segurança Psicológica em Equipe e práticas organizacionais

Variável	M	SD	Correlação com Segurança Psicológica	Diferença entre correlações
Segurança Psicológica	3.43	0.84		
Sinto que minhas gestoras mulheres valorizam minhas competências.	3.64	1.04	.36** [.34, .38]	
Sinto que meus gestores homens valorizam minhas competências.	3.56	0.99	.43** [.41, .44]	$z = -5,35^{**}$
Sinto que minhas colegas mulheres valorizam minhas competências.	3.82	0.90	.35** [.33, .37]	
Sinto que meus colegas homens valorizam minhas competências.	3.67	0.92	.41** [.39, .43]	$z = -4,92^{**}$

Sinto que minhas gestoras mulheres me incentivam a desenvolver competências para assumir funções gerenciais.	3.44	1.08	.35** [.33, .37]	z = -4,07**
Sinto que meus gestores homens me incentivam a desenvolver competências para assumir funções gerenciais.	3.34	1.06	.40** [.38, .42]	
Quando participo de reuniões, minhas colocações são respeitadas.	3.85	0.86	.46** [.44, .48]	
Já tive ideias de trabalho que foram apropriadas por colegas homens.	3.43	1.24	.01 [-.02, .03]	
Já tive ideias de trabalho que foram apropriadas por colegas mulheres.	3.38	1.22	.04** [.02, .06]	
Minhas colegas mulheres me interrompem frequentemente quando falo.	2.21	1.00	-.33** [-.34, -.31]	z = -5,26**
Meus colegas homens me interrompem frequentemente quando falo.	2.32	1.14	-.39** [-.41, -.37]	

Nota. *p <.05; **p <.01. M e SD são usados para representar média e desvio padrão, respectivamente. Os valores entre colchetes indicam o intervalo de confiança de 95% para cada correlação.

A H6 afirmava que o status organizacional teria impacto positivo sobre a segurança psicológica. Foi realizada uma ANOVA para comparação entre os escores das funcionárias com cargo de chefia de unidade, com função remunerada gerencial, função remunerada não gerencial e funcionárias sem função remunerada. A homogeneidade das variâncias não foi confirmada devido à diferença de tamanho entre grupos, portanto, foi utilizada a versão corrigida do F de Brown-Forsythe para verificar

igualdade das médias (Field, 2015). A diferença entre funções organizacionais foi significativa, $F_{3,3006} = 41.978$, $p < 0,00001$. Todos os contrastes ortogonais planejados indicaram diferenças significativas entre os grupos (Tabela 5 e Tabela 6). As diferenças de média (Figura 1) apresentaram uma tendência quadrática significativa, $F_{3,1} = 18.956$, $p < 0,0001$.

Tabela 5. Índices dos contrastes planejados

Contraste	Tipo de função			
	Chefia de Unidade	Gerencial	Não Gerencial	Sem função gratificada
1	-3	1	1	1
2	0	-2	1	1
3	0	0	-1	1

Tabela 6. Resultados dos contrastes planejados

Contraste	Valor do contraste	SE	t	df	Sig. (bicaudal)
1	-1.3244	.12654	-10.466	316.222	.000
2	-.3228	.05321	-6.066	2254.831	.000
3	-.0579	.02817	-2.057	2765.729	.040

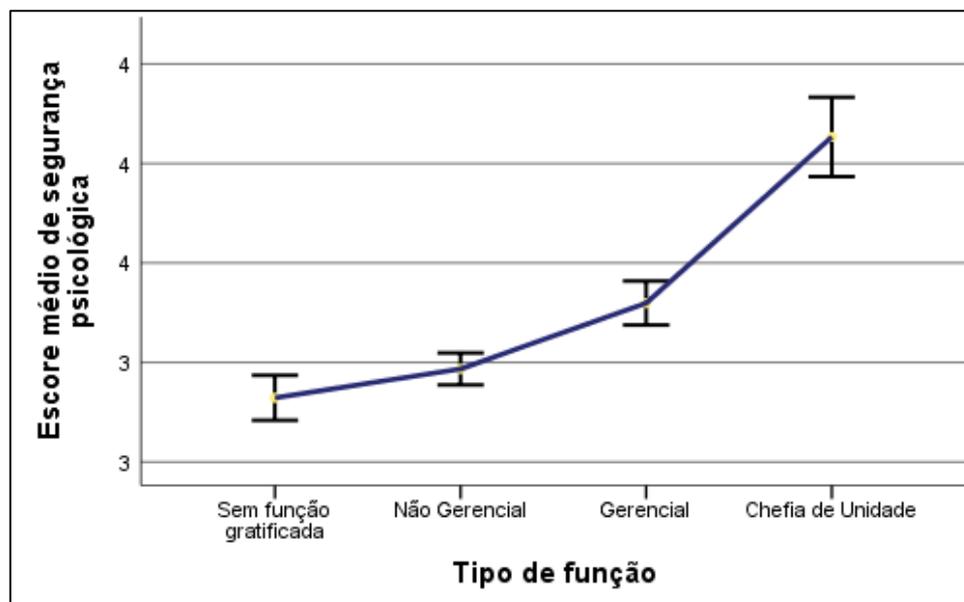


Figura 1. Índices dos contrastes planejados

Adicionalmente, a H6 também é apoiada pela diferença de segurança psicológica entre as participantes que já haviam participado de processos seletivos internos para cargo de gestão ($M = 3,46$) e as que nunca haviam participado ($M = 3,38$). A diferença de média entre os grupos foi significativa no intervalo de confiança de 99%, $t(5597) = 3,189$, $p = 0,01$.

Discussão

Este trabalho teve como objetivo adaptar a Escala de Segurança Psicológica em Equipe para o Brasil e reunir evidências iniciais de validade de estrutura interna e convergente nomológica a partir de uma amostra de trabalhadoras brasileiras. Após análises fatorial exploratória e fatorial confirmatória observou-se que o modelo de melhor ajuste é o unifatorial, apoiando a estrutura encontrada nos demais estudos (Edmondson, 1999; Garvin et al., 2008; Nembhard & Edmondson, 2006; Tucker et al., 2007). O índice de consistência interna da escala ($\alpha = 0.84$) foi bom. A validade concorrente com a autoeficácia foi apenas parcialmente sustentada, havendo fraca correlação entre construtos. Uma possível justificativa para o tamanho desta relação é que, no contexto organizacional, variáveis externas ao indivíduo podem ter maior influência sobre a segurança psicológica percebida na equipe do que características psicológicas individuais. Este resultado é diferente do de Edmondson (1999), que encontrou uma correlação significativa moderada entre segurança psicológica da equipe e eficácia da equipe. A diferença entre os achados pode indicar que a relação entre eficácia e segurança psicológica é mais forte entre os construtos de nível meso, eficácia da equipe e segurança psicológica da equipe do que entre construtos individuais. Isso

reforça o argumento de que o construto se refere a um fenômeno de nível de equipe e mais suscetível a variáveis do contexto.

Algumas das hipóteses testadas buscavam investigar aspectos da relação entre a segurança psicológica individual e variáveis externas. Foram averiguadas as correlações com a percepção de práticas positivas e negativas de colegas e gestores, de ambos os gêneros. Dentre as boas práticas foram investigadas o reconhecimento de competências, incentivo ao desenvolvimento de competências e abertura para espaço de fala. Práticas negativas se referiam à interrupção de fala e apropriação de ideias das participantes. Como previsto, foram encontradas relações positivas significativas com todas as boas práticas testadas. Entretanto, dentre as práticas negativas, apenas a interrupção de fala teve relação significativa. Estes achados somam com os de Singh et al. (2013), corroborando a hipótese de que práticas organizacionais voltadas à integração de minorias impactam a segurança psicológica das equipes. Estes achados, assim como os de Nembhard e Edmondson, (2006), Nishii e Mayer (2009) e Singh et al. (2013), sustentam que a segurança psicológica das minorias influencia na relação entre práticas organizacionais de inclusão e a colheita dos benefícios da diversidade grupal.

Buscamos investigar também possíveis influências do poder social e organizacional sobre o construto. A segurança psicológica das participantes aumentou significativamente de acordo com o status organizacional do cargo ocupado, sustentando a relação positiva entre segurança psicológica e poder organizacional. Esta interação positiva segue no mesmo sentido que os resultados de Bienefeld & Grote (2014) e Nembhard & Edmondson (2006). Em relação ao impacto da diversidade sociodemográfica, foi verificado que as correlações entre a segurança psicológica das participantes e as práticas de gestores e colegas homens foram significativamente maiores do que as correlações com práticas de gestoras e colegas mulheres. Esses

resultados são compatíveis com os achados de Singh et al. (2013) e Kirkman et al., (2013), que apontam que quanto maior a segurança psicológica no grupo, maiores são os benefícios decorrentes da diversidade. Por fim, apesar de as hipóteses relacionais testadas terem sido no nível individual, a viabilidade de emergência do construto para nível meso foi averiguada. Testes de desvio absoluto da mediana e índices de correlação intraclasse indicaram que, como previsto pela literatura, a segurança psicológica é um construto individual que pode emergir para a equipe. Os resultados desta emergência são compatíveis com os achados prévios da literatura (Edmondson, 1999; Nembhard & Edmondson, 2006; Tucker et al., 2007).

Considerações finais

Este estudo apresentou evidências de validade da Escala de Segurança Psicológica em Equipe, para amostras de mulheres brasileiras. As análises fatoriais exploratória e confirmatória indicaram a adequação da estrutural unifatorial, enquanto análises de correlação intraclasse sustentaram a emergência do construto para o nível da equipe. Adicionalmente, a relação encontrada com autoeficácia indica que os construtos se discriminam, mas são correlatos.

Quanto à influência de práticas organizacionais, foram identificadas relações positivas do incentivo e reconhecimento de competências com a segurança psicológica individual e relações negativas com práticas de desrespeito ao local de fala. Ademais, estes efeitos foram significativamente mais fortes quando havia diferença de gênero entre a participante e o realizador da prática investigada. Estes resultados, assim como a relação crescente identificada entre segurança psicológica e status organizacional, apontam que a segurança psicológica é perpassada por questões relacionais de poder, tanto social quanto organizacional.

Em conjunto, os achados contribuem para a identificação dos fatores que afetam percepções individuais de segurança psicológica em uma mesma equipe, contribuindo com insumos para futuras pesquisas acerca da força da segurança psicológica em equipes.

Apesar destas contribuições, a generalização dos resultados deve ser feita com cautela, pois, além de a amostra ser composta apenas por mulheres, apontamos que esta engloba somente trabalhadoras do setor bancário, havendo limitação em relação à diversidade profissional das respondentes. Estudos futuros devem buscar evidências adicionais em amostras com maior diversidade de gênero e de contexto laboral. Apesar destas limitações, a escala apresentou bons indicadores, que sugerem a sua utilização para ampliar os estudos sobre os antecedentes e consequentes da segurança psicológica.

Buscamos ao longo deste artigo apontar práticas e aspectos relacionais que influenciam a segurança psicológica dentro da equipe. Como colocado no início, a segurança psicológica pode ser um dos caminhos para maximizar os benefícios da diversidade dentro de uma equipe, principalmente quando questões de poder como status ou gênero são pensadas sobre as práticas de gestores e colaboradoras. Assim, este estudo contribui para o estudo do fenômeno no Brasil, ao trazer evidências de validade para a escala, e espera-se que contribua para que estudos futuros investiguem este fenômeno.

O segundo estudo desta dissertação foi realizado para alcançar os objetivos de investigar o efeito do *priming* de valores de Tradição e Universalismo na autocategorização e na percepção de segurança psicológica, ambas em relação ao grupo. O artigo a seguir relata este estudo experimental.

Referências

- Ávila-Vitor, M. R. do C., & Carvalho-Freitas, M. N. de. (2012). Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicol. Ciênc. Prof.*, 32(4), 792–807. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n4/v32n4a03.pdf>
- Azevedo, F. F. dos S. (2010). *Dicionário analógico da língua portuguesa: idéias afins/thesaurus* (2 ed. atua). Rio de Janeiro: Lexikon.
- Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(10), 1207–1220. <https://doi.org/10.1177/0146167203254602>
- Bargh, J. A. (1994). The four horseman of automaticity. *Handbook of Social Cognition: Volume 1*. <https://doi.org/10.1007/s00572-005-0022-9>
- Bargh, J. A. (2006). What have we been *priming* all these years? On development, mechanisms, and ecology of nonconscious social behavior. *European Journal of Social Psychology*, 36(2), 147–168. <https://doi.org/10.1002/ejsp.336>.What
- Bienefeld, N., & Grote, G. (2014). Speaking up in ad hoc multiteam systems: Individual-level effects of psychological safety, status, and leadership within and across teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 930–945. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.808398>
- Bliese, P. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*.
- Bliese, P. (2016). Multilevel Modeling in R (2.6). *An Introduction to R Notes on R: A*

Programming Environment for Data Analysis and Graphics.

Borba, A. C. (2007). *Potência em equipes: desenvolvimento de uma medida.*

Universidade de Brasília Instituto. Retrieved from

http://www.repositorio.unb.br/bitstream/10482/3119/1/2007_AnaCristinaPortmannBorba_textoparcial_sem_anexos.PDF

Borg, I., Groenen, P. J. F., Jehn, K. A., Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (2011).

Embedding the Organizational Culture Profile Into Schwartz's Theory of

Universals in Values. *Journal of Personnel Psychology*, *10*(1), 1–12.

<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000028>

Bradley, B., Postlethwaite, B., Klotz, A., Hamdani, M., & Brown, K. (2012). Reaping the benefits of task conflict in teams: The critical role of team psychological safety climate. *Journal of Applied Psychology*, *97*(1), 151–158.

<https://doi.org/10.1037/a0024200>

Burke, M., Finkelstein, L., & Dusig, M. (1999). for Estimating Interrater Agreement.

Organizational Research Methods, *2*(1), 49–68.

Carnevale, P. J. D., & Probst, T. M. (1998). Social values and social conflict in creative problem solving and categorization. *Journal of Personality and Social Psychology*,

74(5), 1300–1309. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1300>

Choi, J., Price, R., & Vinokur, A. (2003). Self-efficacy changes in groups: Effects of diversity, leadership, and group climate. *Journal of Organizational Behavior*,

24(4), 357–372. <https://doi.org/10.1002/job.195>

Chrobot-Mason, D., & Aramovich, N. (2013). The Psychological Benefits of Creating an Affirming Climate for Workplace Diversity. *Group and Organization*

Management. <https://doi.org/10.1177/1059601113509835>

Colella, A., Hebl, M., & King, E. (2017). One hundred years of discrimination research in the Journal of Applied Psychology: A sobering synopsis. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 500–513. <https://doi.org/10.1037/apl0000084>

Dasgupta, N. (2009). Mechanisms underlying the malleability of implicit prejudice and stereotypes: The role of automaticity and cognitive control. In *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 267–284). <https://doi.org/10.4324/9781841697772.ch13>

Deng, H., Leung, K., Lam, C. K., & Huang, X. (2017). Slacking Off in Comfort: A Dual-Pathway Model for Psychological Safety Climate. *Journal of Management, 20*(10), 1–31. <https://doi.org/10.1177/0149206317693083>

Diedenhofen, B., & Musch, J. (2015). Cocor: A comprehensive solution for the statistical comparison of correlations. *PLoS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0121945>

Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>

Edmondson, A. (2002). Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams. *International Handbook of Organizational Teamwork*, 1–38. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.48.3.158>

Edmondson, A., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev->

- Field, A. (2015). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (Vol. 1).
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A Continuum of Impression Formation, from Category-Based to Individuating Processes: Influences of Information and Motivation on Attention and Interpretation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23(C), 1–74. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60317-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60317-2)
- Formiga, N. S. (2007). Valores Humanos e Sexismo Ambivalente. *Revista Do Departamento de Psicologia - UFF*, 19(2), 381–396. <https://doi.org/10.1590/S0104-80232007000200009>
- Fox, J. (2006). Structural equation modeling with the sem package in R. *Structural Equation Modeling*. https://doi.org/10.1207/s15328007sem1303_7
- Garvin, D., Edmondson, A., & Gino, F. (2008). Is Yours a Learning Organization? *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2008/03/is-yours-a-learning-organization>
- Gecas, V. (1989). The Social Psychology of Self-Efficacy. *Annual Review of Sociology*, 15(1), 291–316. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.15.080189.001451>
- Gomes-Valério, J. O. (2016). *Apresentação da Versão Brasileira Definitiva da Escala de Autoeficácia Geral Percebida*. Juiz de Fora. Retrieved from <http://www.ajepsi.com.br/revista/site/uploads/publicacoes/443/14771569881.pdf>
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677–694. <https://doi.org/10.1037/a0021987>

- Hertel, G., & Kerr, N. L. (2001). *Priming In-Group Favoritism: The Impact of Normative Scripts in the Minimal Group Paradigm*. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(4), 316–324. <https://doi.org/10.1006/jesp.2000.1447>
- Higgins, E. T., Bargh, J. a., & Lombardi, W. J. (1985). Nature of *priming* effects on categorization. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 2(1), 59–69. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.11.1.59>
- Hodgkinson, G. P., & Healey, M. P. (2008). Cognition in Organizations. *Annual Review of Psychology*, 59(1), 387–417.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093612>
- Hofhuis, J., Van Der Zee, K. I., & Otten, S. (2012). Social identity patterns in culturally diverse organizations: The role of diversity climate. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(4), 964–989. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00848.x>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Sage Publications Inc.
<https://doi.org/10.1177/031289620202700105>
- Janiszewski, C., & Wyer, R. S. (2014). Content and process *priming*: A review. *Journal of Consumer Psychology*, 24(1), 96–118.
<https://doi.org/10.1016/j.jcps.2013.05.006>
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/10.2307/256287>
- Kay, A. C., Wheeler, S. C., Bargh, J. A., & Ross, L. (2004). Material *priming*: The influence of mundane physical objects on situational construal and competitive

- behavioral choice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 95(1), 83–96. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.06.003>
- Kirkman, B. L., Cordery, J. L., Mathieu, J., Rosen, B., & Kukenberger, M. (2013). Global organizational communities of practice: The effects of nationality diversity, psychological safety, and media richness on community performance. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/0018726712464076>
- Krentz, M., Dean, J., Garcia-Alonso, J., Taplett, F. B., Tsusaka, M., & Vaughn, E. (2019). Fixing the Flawed Approach to Diversity. Retrieved March 5, 2019, from <https://www.bcg.com/publications/2019/fixing-the-flawed-approach-to-diversity.aspx>
- Lau, D. C., & Murnighan, J. K. (2014). Interactions Within Groups and Subgroups: the Effects of Demographic Faultlines. *The Academy of Management Journal*, 48(4), 645–659. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Dora_Lau/publication/259461843_Interactions_within_Groups_and_Subgroups_The_Effects_of_Demographic_Faultlines/links/02e7e52bd05c30f6c3000000/Interactions-within-Groups-and-Subgroups-The-Effects-of-Demographic-Faultline
- Lee, H. W., Choi, J. N., & Kim, S. (n.d.). Does gender diversity help teams constructively manage status conflict? An evolutionary perspective of status conflict, team psychological safety, and team creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.09.005>
- Ma, Y., Cheng, W., Ribbens, B. A., & Zhou, J. (2013). Linking ethical leadership to employee creativity: Knowledge sharing and self-efficacy as mediators. *Social*

Behavior and Personality, 41(9), 1409–1420.

Maia, K., Catelan, D. W., Bacchi, M. D., & Fonseca, M. R. (2018). Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil.

Revista Estudo & Debate, 25(1), 86–107.

Maio, G. R. (2010). Chapter One: Mental representations of social values. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 42, pp. 1–43).

[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(10\)42001-8](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(10)42001-8)

Maio, G. R., Pakizeh, A., Cheung, W.-Y., & Rees, K. J. (2009). Changing, *priming*, and acting on values: Effects via motivational relations in a circular model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(4), 699–715.

<https://doi.org/10.1037/a0016420>

Major, B., & Sawyer, P. J. (2009). Attributions to discrimination: Antecedents and consequences. In *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination* (pp.

89–110). <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2011.03.027>

McCrea, S. M., Wieber, F., & Myers, A. L. (2012a). Construal level mind-sets moderate self- and social stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*,

102(1), 51–68. <https://doi.org/10.1037/a0026108>

McCrea, S. M., Wieber, F., & Myers, A. L. (2012b). Construal level mind-sets moderate self- and social stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*.

<https://doi.org/10.1037/a0026108>

Mello, A. M. G. de, & Sant’Anna, A. de S. (2016). Valores pessoais e organizacionais em diferentes grupamentos geracionais. *Rev. Ciênc. Admin.*, 22(1), 255–282.

Miller, S. L., Maner, J. K., & Becker, D. V. (2010). Self-protective biases in group

categorization: threat cues shape the psychological boundary between “us” and “them”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1), 62–77.

<https://doi.org/10.1037/a0018086>

Morrison, L. (2017). Why you shouldn't be yourself at work. Retrieved from

<http://www.bbc.com/capital/story/20170430-why-you-shouldnt-be-yourself-at-work>

Moskowitz, G. B., Salomon, A. R., & Taylor, C. M. (2000). Preconsciously Controlling Stereotyping: Implicitly Activated Egalitarian Goals Prevent the Activation of Stereotypes. *Social Cognition*, 18(2), 151–177.

<https://doi.org/10.1521/soco.2000.18.2.151>

Mountian, I., & Rosa, M. D. (2015). O outro: análise crítica de discursos sobre

imigração e gênero. *Psicologia USP*. <https://doi.org/10.1590/0103-6564D20150001>

Nelson, T. D. (2009). *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. (T. D.

Nelson, Ed.) (1st ed.). London: Routledge. <https://doi.org/10.1038/ki.2011.318>

Nembhard, I., & Edmondson, A. (2006). Making it safe: the effects of leader

inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941–966.

<https://doi.org/10.1002/job.413>

Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic

review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535.

<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>

Nishii, L. H., & Mayer, D. M. (2009). Do inclusive leaders help to reduce turnover in

- diverse groups? The moderating role of leader–member exchange in the diversity to turnover relationship. *Journal of Applied Psychology*, *94*(6), 1412–1426.
<https://doi.org/10.1037/a0017190>
- Ortega, A., Van den Bossche, P., Sánchez-Manzanares, M., Rico, R., & Gil, F. (2014). The Influence of Change-Oriented Leadership and Psychological Safety on Team Learning in Healthcare Teams. *Journal of Business and Psychology*, *29*, 311–321.
<https://doi.org/10.1007/s10869-013-9315-8>
- Otten, S. (2016). The Minimal Group Paradigm and its maximal impact in research on social categorization. *Current Opinion in Psychology*, *11*, 85–89.
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.06.010>
- Pelled, L., Eisenhardt, K., & Xin, K. (1999). Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance. *Administrative Science Quarterly*, *44*(1), 1–28. <https://doi.org/10.2307/2667029>
- Peñarredonda, J. L. (2018). Yes, you should really “be yourself” at work. Retrieved from <http://www.bbc.com/capital/story/20181129-yes-you-should-really-be-yourself-at-work>
- Porto, J. B., & Ferreira, M. C. (2016). Uma Escala de Valores Organizacionais com base na Teoria de Valores Culturais de Schwartz A Scale of Organizational Values Framed on Schwartz ’ s Theory of Cultural Values, *32*(esp), 1–10.
- Porto, J. B., & Paschoal, T. (2010). Valores Organizacionais e Valores Humanos como fatores de impacto no Bem-estar Ocupacional. *Encontro Da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa Em Administração*, 1–15.
- Pratt, M. G., & Crosina, E. (2016). The Nonconscious at Work. *Annual Review of*

- Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), annurev-orgpsych-041015-062517. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062517>
- Puente-Palacios, K. E., Porto, J. B., & Martins, M. do C. F. (2016). A emersão na articulação de níveis em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(4), 358–366. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12603>
- Randel, A., Dean, M., Ehrhart, K., & Chung, B. (2016). Leader inclusiveness, psychological diversity climate, and helping behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 216–234. [https://doi.org/DOI 10.1108/JMP-04-2013-0123](https://doi.org/DOI%2010.1108/JMP-04-2013-0123)
- Revelle, W. (2018). psych: Procedures for Personality and Psychological Research. Northwestern University, Evanston, Illinois, USA. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>
- Roberson, Q., Ryan, A. M., & Ragins, B. R. (2017). The evolution and future of diversity at work. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 483–499. <https://doi.org/10.1037/apl0000161>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (1995). Interpersonal Relations and Group Processes: Value Priorities and Readiness for Out-Group Social Contact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(3), 437–448.
- Santos, R. E. (2018). O movimento negro e a luta pelas políticas de promoção da igualdade racial no Brasil. *Kwanissa*, 1(1), 139–153.
- Schein, E., & Bennis, W. (1967). *Personal and Organizational Change Through Group*

Methods: The Laboratory Approach. Wiley. Retrieved from
<https://books.google.com.br/books?id=jg7eAQAACAAJ>

Schreiber, J., Stage, F., King, J., Nora, A., & Barlow, E. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *Journal of Educational Research*, 99(6), 323–337. <https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>

Schubert, T. W., & Otten, S. (2002). Overlap of self, ingroup, and outgroup: Pictorial measures of self-categorization. *Self and Identity*, 1(4), 353–376.
<https://doi.org/10.1080/152988602760328012>

Schwartz, S. H. (1992a). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(C), 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)

Schwartz, S. H. (1992b). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)

Schwartz, S. H. (2005). Validação e aplicabilidade da teoria de valores. In A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.), *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 56–95). Petrópolis: Editora Vozes.

Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2, 1–20.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>

Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., ...

- Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688.
<https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.
<https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Singh, B., Winkel, D., & Selvarajan, T. (2013). Managing diversity at work: Does psychological safety hold the key to racial differences in employee performance? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(2), 242–263.
<https://doi.org/10.1111/joop.12015>
- Souchon, N., Maio, G. R., Hanel, P. H. P., & Bardin, B. (2017). Does Spontaneous Favorability to Power (vs. Universalism) Values Predict Spontaneous Prejudice and Discrimination? *Journal of Personality*, 85(5), 658–674.
<https://doi.org/10.1111/jopy.12269>
- Sousa, J. M. de, & Porto, J. B. (2016). Do Work Values Predict Preference for Organizational Values? *Psico-USF, Bragança Paulista*, 21(1), 135–145.
<https://doi.org/10.1590/1413-82712016210112>
- Stephan, W. G., Ybarra, O., & Morrison, K. R. (2009). Intergroup Threat Theory. In *Handbook of Prejudice Stereotyping and Discrimination* (pp. 43–60).
- Tamayo, Á. (2005). Valores Organizacionais e Comprometimento Afetivo. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 6(3), 192–213.
- Tamayo, A., Mendes, A. M., & Paz, M. D. G. T. Da. (2000). Inventário de valores

- organizacionais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5(2), 289–315.
<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2000000200002>
- Tamayo, A., & Porto, J. B. (2009). Validação do Questionário de Perfis de Valores no Brasil (QPV). *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 413–420.
- Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1994). Theories of Intergroup Relations: International Social Psychological Perspectives. Retrieved from
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=kBSZjkKSShMC&pgis=1>
- Torres, C. V., Schwartz, S. H., & Nascimento, T. G. (2011). A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(4), 539–540. Retrieved from
<http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420150045>
- Tucker, A., Nembhard, I., & Edmondson, A. (2007). Implementing New Practices: An Empirical Study of Organizational Learning in Hospital Intensive Care Units. *Management Science*, 53(6), 894–907. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1060.0692>
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). A self-categorization theory. In *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory* (pp. 42–67). <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1987.tb00799.x>
- van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W., & Homan, A. C. (2004). Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1008–1022. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1008>
- van Knippenberg, D., & Schippers, M. (2007). Work Group Diversity. *Annual Review*

of Psychology, 58(1), 515–541.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>

Van Twuyver, M., & Van Knippenberg, D. (1995). Social categorization as a function of priming. *European Journal of Social Psychology*, 25(6), 695–701.

<https://doi.org/10.1002/ejsp.2420250608>

Vescio, T. K., Gervais, S. J., Heiphetz, L., & Bloodhart, B. (2009). The stereotypic behaviors of the powerful and their effect on the relatively powerless. *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination*, 247–265.

Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). Humble Leadership, Psychological Safety, Knowledge Sharing, and Follower Creativity: A Cross-Level Investigation. *Frontiers in Psychology*, 9(17), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01727>

Wong, Y., Chow, I., Lau, V., & Gong, Y. (2018). Benefits of team participative decision making and its potential to affect individual creativity. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(7), 369–376. <https://doi.org/10.1111/jasp.12517>

Wyer, N. A. (2008). Cognitive consequences of perceiving social exclusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(4), 1003–1012.

<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.03.002>

ARTIGO 2

Tradição e Universalismo: o impacto do *priming* de valores na categorização social e segurança psicológica

Valores são crenças relativas a atitudes e comportamentos desejáveis que, hierarquicamente ordenados, irão guiar a avaliação do sujeito a respeito de comportamentos e eventos enquanto desejáveis ou não (Schwartz, 1992). As representações mentais dos valores são organizadas em uma hierarquia que embasa metas motivacionais e desejabilidade de atitudes em nível individual (Maio, 2010). A motivação do sujeito para se engajar em um comportamento depende da compatibilidade que este tem com seus princípios axiológicos, ou seja, os valores expressam metas motivacionais do que ele considera desejável, afetando, assim, suas atitudes e ações.

Uma das relações entre valores e a categorização social de si no que diz respeito a um grupo poderia decorrer da hierarquia dada a necessidades individuais de autonomia versus necessidades direcionadas ao outro. Maior prioridade axiológica em valores de foco pessoal poderia ter correlações positivas com comportamentos motivados à preservação do status quo e maior delimitação das fronteiras grupais. Enquanto a priorização de valores pró-sociais, de conteúdo menos focado na autoproteção e mais na proteção do próximo, expressariam metas motivacionais para uma categorização mais socialmente abrangente do grupo.

Valores possuem também um aspecto relacional, em que a priorização de um irá afetar tanto atitudes e comportamentos cujos conteúdos são axiologicamente opostos quanto aqueles cujos conteúdos são compatíveis. Fala-se em covalores (Maio, 2010) quando a meta motivacional de um valor é congruente com a de outro. Um exemplo é que valores de Tradição são facilmente aliados à meta motivacional de segurança ou de conformidade, pois pertencem à meta motivacional comum de conservação, enquanto são opostos a metas de autoexpansão (Schwartz, 1992b, 2012).

A segurança psicológica se refere à percepção individual de ser capaz de se engajar em relações interpessoais em um dado ambiente social, sem medo de consequências negativas para sua autoimagem, status ou carreira (Edmondson, 1999; Edmondson e Lei, 2014). Esta percepção é afetada por variáveis contextuais e individuais (Shore et al., 2011; Singh et al., 2013). Em se tratando do sujeito, a motivação para autoproteção ou para autotranscendência poderia, então, afetar a percepção de segurança e inclusão em um grupo social?

Este estudo objetiva investigar o efeito da saliência cognitiva de diferentes valores sobre as percepções de categorização social e segurança psicológica em um grupo no qual o sujeito está contextualmente inserido. A segurança psicológica é perpassada por questões relacionais de poder social (Bradley et al., 2012; Lee et al., n.d.; Nembhard & Edmondson, 2006), enquanto a categorização é, em si, resultado de uma avaliação do contexto social (McCrea, Wieber, & Myers, 2012a; Otten, 2016). Pretendeu-se investigar, então, a relação da saliência de representações semânticas de valores, ou seja, representações abstratas e não instanciadas em comportamentos, sobre a categorização e a segurança em relação a um grupo social.

A estrutura de valores refere-se a relações de conflito e congruência entre valores. Segundo Schwartz (2012), os valores são estruturados de maneira semelhante

em grupos culturalmente diversos, o que suporta a concepção de uma organização universal das motivações humanas. O autor defende a universalidade dos valores, pois estes estão fundamentados em um ou mais dos três requisitos universais da existência humana. Esses requisitos seriam as necessidades dos indivíduos enquanto organismos biológicos, a necessidade de interação social coordenada e as necessidades de sobrevivência e bem-estar dos grupos. Para obter êxito nestes requisitos é necessária a interação social; os valores são conceitos socialmente desejáveis usados para representar mentalmente estas metas e motivações e são materializados no vocabulário. Esta materialização dos valores permite que sejam articuladas metas apropriadas para lidar com os requisitos básicos humanos, permitindo a comunicação e a cooperação social.

Segundo o modelo de Schwartz (2012), os valores são organizados em uma estrutura motivacional hierárquica e contínua (Figura 2) que guia ações e julgamentos através de diferentes contextos sociais (Schwartz, 2005; Torres, Schwartz, & Nascimento, 2011). Os valores ao longo do círculo são positivamente correlacionados a comportamentos motivacionalmente congruentes (Schwartz, 2012; Schwartz et al., 2012), mas podem também estimular comportamentos opostos quando ameaçam prioridades axiológicas superiores (Maio, Pakizeh, Cheung, & Rees, 2009; Schwartz, 2012).

Na tipologia de Schwartz (2012), as dimensões englobam valores que possuem ênfases motivacionais relacionadas (Schwartz, 2012), como visto na figura a seguir (Figura 2). Os valores de Universalismo pertencem à grande dimensão de foco social e à subdimensão de autotranscendência, que se refere ao contínuo motivacional relativo à valorização dos outros e transcendência de valores egoístas. Próximos ao Universalismo estão os valores de Benevolência, encaixando-se nas mesmas dimensões. A diferença

entre os dois é que a meta motivacional da Benevolência é o bem-estar daqueles com quem se tem proximidade, e não de todos, indistintamente.

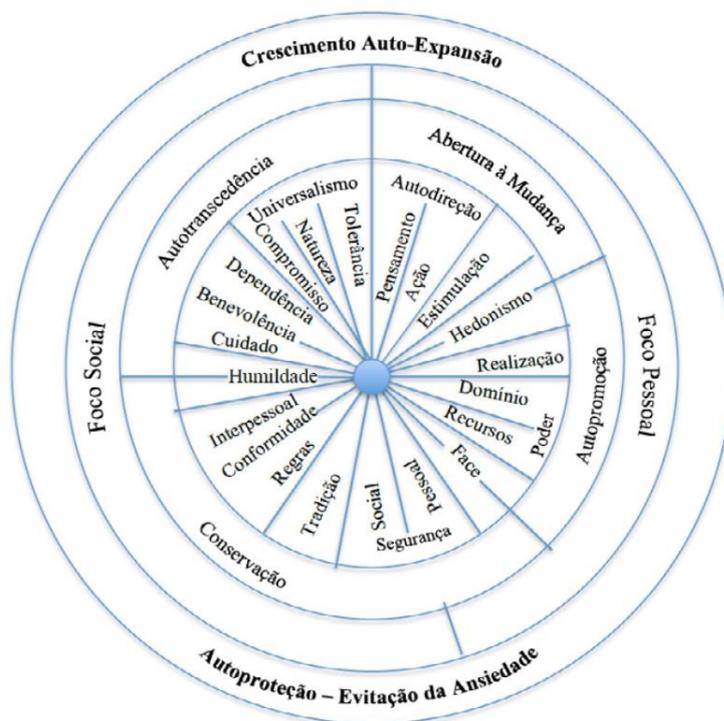


Figura 2. Modelo circular de valores humanos básicos (Fonte: Torres, Schwartz, & Nascimento, 2011)

A dimensão mais abrangente do modelo circular divide os valores em um contínuo que possui a Expansão de si em um extremo e a Autoproteção em outro. O Universalismo está incluso no primeiro extremo, enquanto a Tradição está no outro. Desta forma, valores de tolerância e aceitação reforçam a igualdade entre pessoas, mas não promovem a evitação da ansiedade e proteção de si, enquanto valores de Tradição evitam a ansiedade em detrimento do crescimento e da Autoexpansão.

Os valores de Tradição se referem à apreciação da conservação e aceitação de costumes e crenças basais da cultura e da religião. Este tipo motivacional prioriza o respeito e o compromisso com a manutenção das ideias culturalmente estabelecidas. Pertencente também à grande dimensão de foco social, a Tradição não busca a transcendência de si, mas sim a conservação da estrutura social existente. Próximo à

Tradição está o tipo motivacional de Segurança, também se referindo à estabilidade social. A diferença é que um prioriza o respeito às regras existentes (Tradição) enquanto o outro prioriza a segurança e a estabilidade decorrentes destas regras (Segurança).

Os valores de Universalismo têm enfoque na necessidade de compreender, tolerar e proteger as pessoas e o meio-ambiente de forma generalizada. Este valor está associado à meta motivacional de apreciação do bem-estar geral da sociedade e da natureza (Bardi & Schwartz, 2003; Carnevale & Probst, 1998; Maio et al., 2009; Sagiv & Schwartz, 1995). A estimulação de valores de Igualdade poderia, então, aumentar a motivação individual para a percepção abrangente das categorias sociais disponíveis durante a atribuição de características para formação de impressão de si em relação ao grupo? Valores universalistas resultariam, portanto, em categorias mais amplas e inclusivas, enquanto valores tradicionalistas resultariam em categorias rígidas e mais excludentes.

Sagiv e Schwartz (1995) encontraram evidências de que a hierarquia individual de valores é correlacionada à prontidão para entrar contato com grupos de categoria social diferentes, havendo diferença nesta relação, a depender do status da categoria social do indivíduo. Os autores previram que tanto grupos minoritários (árabes cristãos e árabes muçumanos) quanto majoritários (judeus) apresentariam correlação negativa entre priorizar valores de Tradição e disposição para o contato com grupos diferentes. A hipótese relativa ao Universalismo foi a de que a correlação seria positiva para ambos os grupos. Os resultados encontrados apontaram significância ($p < 0,05$) apenas para o grupo dominante em relação a priorizar Universalismo (correlação de 0,40). Quanto ao valor de Tradição, tanto judeus quanto árabes muçumanos tiveram correlações negativas significativas entre priorizar Tradição e estar disposto ao contato com o exogrupo. Esta relação foi mais forte para o grupo dominante (-0,41) do que para o

minoritário (-0,21). Considerando os achados prévios, espera-se que a saliência de ambos os valores afete a estrutura cognitiva do indivíduo na elaboração da categorização.

A representação mental dos valores se dá em três níveis (Maio, 2010): o nível sistemático, abstrato específico e o nível instanciado. O primeiro se refere aos valores enquanto abstratos e ordenados, dependentes entre si e hierarquicamente organizados. O nível abstrato se refere ao julgamento individual dado ao valor, sob influência das crenças, sentimentos e comportamentos passados relacionados a ele. Neste nível, há a primazia dos afetos como fonte da importância dada ao valor, definindo-os como truísmos, crenças fortemente apoiadas no sistema afetivo com pouca elaboração cognitiva. Por fim, o nível dos valores concretamente instanciados se refere ao resultado de uma maior elaboração cognitiva sobre o valor, derivando possíveis comportamentos congruentes com o valor.

Em uma revisão de *priming*, Janiszewski & Wyer (p. 4, 2014) definem a técnica como uma estrutura experimental em que um estímulo anterior afeta respostas a estímulos posteriores. O que ocorre é que o processamento do primeiro estímulo aumenta a acessibilidade dos processos cognitivos utilizados para o processamento dele. Desta forma, a exposição de um valor aumenta a acessibilidade cognitiva das redes cognitivas relacionadas, influenciando decisões, avaliações e comportamentos posteriores ao *priming* (Janiszewski & Wyer, 2014). O *priming* pode variar em relação à consciência que a pessoa tem do estímulo, podendo ocorrer sem a consciência dos fatores que aumentam a acessibilidade do conteúdo e das operações ou havendo consciência apenas da tarefa na qual o estímulo se encontra, mas não consciência dele em si.

Maio, Pakizeh, Cheung e Rees (2009) encontraram múltiplas evidências da relação entre o *priming* de valores e comportamentos axiologicamente congruentes, sustentando o conceito de influência ambiental no comportamento dentro da teoria circular de Schwartz. Efeitos do *priming* são automáticos e não conscientes e podem ser subliminares ou pós-conscientes, quando envolvem algum tipo de processamento atencional consciente do qual são decorrentes (Bargh, 1994).

O *priming* de valores pode ser, então, puramente ambiental e não relacionado à tarefa como pós-consciente, quando exposto através de uma tarefa semântica, por exemplo. Estudos sobre *priming* revelam que a apresentação implícita de construtos aplicáveis ao contexto, a exemplo de valores, aumentam a probabilidade de seu uso em situações subsequentes (Bargh, 2006; Hertel & Kerr, 2001; Higgins, Bargh, & Lombardi, 1985; Janiszewski & Wyer, 2014; Maio et al., 2009).

Segundo Maio (2010), os valores em nível abstrato possuem pouco suporte cognitivo, mas são fortemente ligados ao afeto. Julgamentos e avaliações dependem da relação afetiva derivada de experiências anteriores com o objeto ou grupo avaliado (Maio, 2010), desta forma, a ativação dos valores em nível abstrato poderia fornecer maior suporte afetivo para avaliar a relação interpessoal. Adicionalmente, a relevância cognitiva da possibilidade de discriminação intergrupar potencializa a percepção de discriminação no contexto (Major & Sawyer, 2009), ou seja, a ativação de conceitos relacionados à discriminação poderia ter um efeito de aumentar a autorregulação voltada à evitação de julgamentos discriminantes.

Em situações nas quais a meta motivacional de um valor é confrontada, a ausência de suporte cognitivo interfere negativamente no comportamento pró-valor, enquanto o suporte cognitivo de um valor pode afetar positivamente a ocorrência do comportamento pró-valor (Maio et al., 2009; Souchon, Maio, Hanel, & Bardin, 2017).

Maio e colaboradores (2009) investigaram se, quando providas de suporte cognitivo, as pessoas têm mais comportamentos pró-valor. A hipótese dos autores foi de que o suporte cognitivo decorrente do aumento da acessibilidade a estruturas cognitivas relacionadas ao valor impactaria positivamente a expressão de comportamentos pró-valor. Um dos experimentos conduzidos pelos autores encontrou que a saliência de justificativas para o valor de igualdade levou a menor favoritismo intragrupal (comportamento igualitário), enquanto apenas a saliência do valor de Benevolência, através de *priming* semântico, também foi o suficiente para afetar o comportamento pró-valor de Benevolência.

Um desafio esperado, entretanto, é que o valor de Universalismo aqui investigado possa ser menos instanciável que o outro valor da dimensão autotranscendente, Benevolência, ou seja, palavras que representam a meta do Universalismo estão mais distantes do comportamento do que as palavras que representam a Benevolência. Exemplificando, “Benevolência”, no Tesouro Brasileiro (Azevedo, 2010), é associada diretamente a alguns comportamentos (“altruísmo”, por exemplo, ou até mesmo “ação exemplar”), enquanto para o valor de “Universalismo” os termos afins se referem mais a qualidades do que comportamentos (como “igualdade”, “isonomia”, “equilíbrio”).

Categorização social

Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell (1987)

identificam na teoria da autocategorização (SCT) que o contexto precede categorizações mais individualizadas ou baseadas em estereótipo. Um fator ambiental que influencia nos processos de categorização é a percepção de fronteiras grupais (Wyer, 2008).

Pesquisas anteriores sustentam que, para além de outras pessoas, a autocategorização e sua abrangência entre categorias dependem de dicas ambientais (Higgins et al., 1985;

Kay, Wheeler, Bargh, & Ross, 2004; McCrea et al., 2012a; van Knippenberg et al., 2004). Fatores contextuais e históricos irão afetar a acessibilidade da categoria, características demográficas são exemplos de categorias socialmente salientes (Stangor, 2009; Roberson, Ryan, Ragins, Ryan, & Ragins, 2017; Taylor & Moghaddam, 1994).

Em relação à categorização baseada em características sociodemográficas, a teoria das relações intergrupais (Taylor & Moghaddam, 1994) traz que é esperado que indivíduos que já foram vítimas de preconceito baseado no seu pertencimento aparente a uma categoria minoritária não venham no futuro agrupar pessoas da categoria excluída junto à que exclui. Por exemplo, uma mulher que já tenha sido vítima de machismo teria menos chances de categorizar mulheres e homens em uma mesma categoria comum, como consequência de atribuir valores diferentes ao seu próprio grupo e aos homens enquanto categorias sociais. O mesmo exemplo pode ser estendido a pessoas pertencentes a outros grupos socialmente minoritários que são constantemente discriminados, como negros.

Em amostras brasileiras há achados significativos de correlações negativas entre valores de justiça social e o reforço de estereótipos sexistas, enquanto valores de Tradição tiveram correlação positiva com sexismo (Formiga, 2007). Valores de Tradição estão ortogonalmente ou diretamente opostos aos valores de foco social e podem ser discrepantes com valores de igualdade quando relativos a papéis de gênero que apoiam configurações patriarcais. Além do gênero, em contexto de grupo, há diversos estereótipos cognitivamente acessíveis baseados em características demográficas, como etnia e idade, que afetam a categorização de si e dos outros no grupo (McCrea, Wieber, & Myers, 2012b; Moskowitz, Salomon, & Taylor, 2000).

Com base nos conceitos levantados e achados anteriores foram estabelecidas as seguintes hipóteses:

Hipótese 7: Indivíduos expostos ao *priming* de valores terão maior proximidade na autocategorização social com o grupo do que aqueles que não passaram por *priming* de valores (H7).

Hipótese 8: Indivíduos expostos ao valor de Universalismo terão maior proximidade na autocategorização social com o grupo do que aqueles expostos ao valor de Tradição (H8).

Segurança Psicológica A segurança psicológica foi cunhada por Schein e Bennis (1967) enquanto um construto referente à percepção de segurança individual no contexto de mudanças organizacionais. Atualmente, a definição mais corrente (Newman et al., 2017) é de Edmondson (1999), referente à percepção de que há liberdade para a expressar individualidades e assumir riscos dentro de um grupo, sem medo de consequências negativas para a autoimagem, status ou carreira. Em uma revisão de literatura, Newman e colaboradores (2017) apontam que o senso de pertencimento ao grupo social e a qualidade das relações interpessoais são antecedentes da segurança psicológica.

Nembhard e Edmondson (2006) identificaram que o status social é uma importante variável na relação entre o grupo e a percepção de segurança psicológica. O status é decorrente do respeito associado a alguma característica do sujeito, seja ela adquirida, como possuir uma profissão de renome ou um cargo de alto escalão, ou inerente, como etnia, idade e gênero (Nembhard & Edmondson, 2006; Vescio, Gervais, Heiphetz, & Bloodhart, 2009). Nembhard e Edmondson apontam que pessoas de alto status assumem implicitamente que haverá valorização de sua fala, percebendo menos risco interpessoal do que sujeitos de grupos minoritários com baixo status.

Singh, Winkel e Selvarajan (2013) investigaram a interação entre segurança psicológica e o pertencimento a categorias sociais minoritárias. Os autores identificaram em sua pesquisa que a segurança psicológica do grupo moderou a relação entre clima de diversidade social e cidadania organizacional para os participantes negros. Espera-se que haja interação entre os valores que promovem igualdade social (Universalismo) e os que promovem o respeito às divisões sociais estabelecidas na cultura (Tradição). Considerando o contexto brasileiro, em que a desigualdade social é uma herança ainda não abandonada (Maia, Catelan, Bacchi, & Fonseca, 2018; Santos, 2018), a percepção de risco por se enquadrar em estereótipos de classes pode ser mais acentuada com a saliência de valores de Tradição do que com valores de Universalismo. Consideramos, novamente, que indivíduos expostos a ambos os valores possuirão maior suporte para a avaliação da relação interpessoal do que indivíduos não expostos.

As hipóteses 9 e 10 consideram a interação entre os valores manipulados e a percepção de segurança psicológica no grupo:

Hipótese 9: Indivíduos expostos ao *priming* de valores terão maior percepção de segurança psicológica no grupo do que aqueles que não passaram por *priming* de valores (H9).

Hipótese 10: Indivíduos expostos ao valor de Universalismo terão maior percepção de segurança psicológica no grupo do que aqueles expostos ao valor de Tradição (H10).

Variáveis de controle A hierarquia de valores do indivíduo também tem influência sobre o fit normativo da categorização (van Knippenberg et al., 2004). A teoria da ameaça considera que, quanto maior a percepção de ameaça a um valor

importante ou categoria de referência, maiores as chances de categorizações preconceituosas e vieses intergrupais (Miller, Maner, & Becker, 2010; Moskowitz et al., 2000; Stephan, Ybarra, & Morrison, 2009; van Knippenberg et al., 2004). Ou seja, variáveis individuais, contextuais e históricas irão afetar a instanciação do valor.

Os achados (McCrea et al., 2012b; van Knippenberg et al., 2004; Van Twuyver & Van Knippenberg, 1995) indicam que processos de categorização são afetados pela acessibilidade cognitiva da categoria, o fit normativo da categoria e o fit comparativo da categorização. O fit normativo se refere ao quanto a categorização faz sentido para o indivíduo em relação às suas individualidades cognitivas; neste modelo, especificamente, ele se refere ao encaixe entre os valores manipulados e o perfil de valores do indivíduo. O fit comparativo, por fim, reflete o quanto a categorização resulta na percepção de similaridades intergrupais e diferenças intergrupais (van Knippenberg et al., 2004). O fit comparativo entre as categorias percebidas como disponíveis depende do quão explícitos são os limites entre elas (McCrea et al., 2012a). Como produto deste fit, a autocategorização resultante pode ser mais ou menos abrangente, como, por exemplo, “Eu sou mulher, Daniel é um homem, e somos diferentes” ou “Eu e Daniel somos estudantes” (Hofhuis, Van Der Zee, & Otten, 2012; McCrea et al., 2012a; van Knippenberg et al., 2004; Van Twuyver & Van Knippenberg, 1995).

O *priming* do valor será realizado no nível abstrato, ou seja, não instanciado comportamentalmente. Consideramos a manipulação neste nível, uma vez que, no *priming* subliminar, o valor não será apresentado em forma de um comportamento específico, mas como substantivos (igualdade, justiça, tradição, sobriedade etc.).

O nível da instanciação é mais próximo ao comportamento, pois indica representações mentais do valor no nível concreto (ação em si), enquanto o nível sistemático se refere à representação mental de valores de forma muito mais abstrata.

Levamos em consideração que há uma grande variabilidade na concretização de comportamentos compatíveis com valores universais e tradicionais. Essa diversidade no nível da instanciação alerta que os comportamentos e avaliações previstos não necessariamente serão diretamente afetados pelo valor abstrato apresentado. Desta forma, prevemos que a intervenção terá um tamanho de efeito moderado a pequeno e também que há influência do perfil individual de valores sobre a categorização e a segurança psicológica.

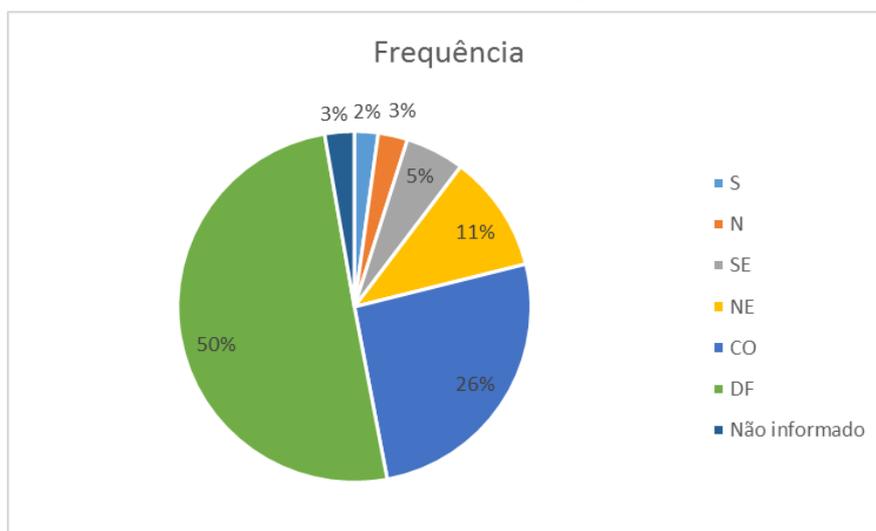
Método

Amostra O experimento foi aplicado em sete diferentes classes universitárias. Houve cinco turmas de uma universidade pública e duas turmas de uma universidade particular, todas localizadas no Distrito Federal. A amostra final contou com 7 turmas de alunos de diferentes tamanhos de composição [11, 14, 15, 25, 27, 43, 50], totalizando 185 participantes. Havia respondentes de origem natal de todas as regiões brasileiras (Figura 3) e de 14 diferentes cursos de graduação, sendo Psicologia a mais prevalente (74,6%). Houve 52 participantes do gênero masculino e 133 do gênero feminino, 73% possuíam emprego e 35% participavam de algum sistema de cota educacional. Quanto à etnia¹, a prevalência (58,9%) foi de pessoas negras, seguido por pessoas brancas (37,8%); houve apenas 4 participantes de origem asiática e uma participante indígena.

¹ Apesar de a classificação racial do IBGE ser prevalente em relatos de pesquisa, optou-se por usar uma classificação que elimine termos considerados racistas. Ver mais em Sena (2018) e Sasaki (2002). Sena, I. (2018, Junho 4). O (não) lugar do “pardo”. Recuperado de <https://medium.com/@isabelapsena/o-n%C3%A3o-lugar-do-pardo-941b3dce6028>; Entenda as diferenças entre preto, pardo e negro (2013, Junho 6). Recuperado de <https://www.geledes.org.br/entenda-as-diferencas-entre-preto-pardo-e-negro/>; Sasaki, R. (2002). Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Revista Nacional de Reabilitação, 5(24), 6–9.

6% dos participantes eram pessoas com deficiência física ou intelectual (nota 1). 9% eram bissexuais, 2% homossexuais, 86% heterossexuais e 3% de outra orientação.

Figura 3. Região do Brasil de origem dos participantes



Nota. O Distrito Federal foi separado da região Centro-Oeste para melhor detalhamento da amostra.

Instrumentos Para acessar a categorização social, foi utilizado o instrumento Overlap of Self, Ingroup e Outgroup (OSIO), que mede a proximidade do self em relação a grupos e outros indivíduos, criado por Schubert & Otten (2002). Foi utilizada uma adaptação do item de avaliação da sobreposição do self com grupo, medida significativamente correlacionada à identificação com o grupo (Schubert & Otten, 2002). A medida se referia à proximidade percebida do self com a turma.

A segurança psicológica em relação ao grupo foi mensurada com o instrumento de Segurança Psicológica em equipe adaptado no estudo 1, havendo alteração do referente de “equipe” para “turma”, (alpha de Cronbach = 0,748). Para medir a prioridade axiológica dos indivíduos para os valores de Tradição e Universalismo foi utilizada a versão resumida do Questionário de Perfis de Valores – QPV (Tamayo e

Porto, 2009). O instrumento adaptado de Segurança Psicológica em equipe está no Artigo 1 (tabela 1). O OSIO se encontra no anexo 2 e o QPV no anexo 3.

Construção do *priming* Para a escolha das representações semânticas, foram levantados termos a partir de instrumentos de perfil de valores nacionais e internacionais com indícios de validade e também termos associados aos valores investigados com base em um Tesouro da Língua Portuguesa Brasileira (Azevedo, 2010). Esta lista inicial de palavras foi submetida à análise de juízes para validar sua afinidade com a meta motivacional expressa pelos valores de Universalismo e Tradição. Desta forma, foram selecionados os 10 melhores termos afins aos valores para compor o estímulo semântico do *priming*.

Intervenção Como ferramenta de *priming* foram elaboradas três versões de uma tarefa de memorização (Anexo 4), uma contendo 30 palavras neutras (ex.: azul, folha), outra com 20 palavras neutras e 10 representações semânticas de valores universalistas (ex.: tolerância, igualdade) e, por fim, uma com 20 palavras neutras e 10 representações semânticas de valores de Tradição (ex.: respeito, autodisciplina). As tarefas eram todas individuais, com aplicação coletiva.

Inicialmente, era entregue um termo de consentimento livre e esclarecido (anexo 5) e, após a autorização dos participantes, a pesquisadora instruía que seria realizada uma tarefa de memória cronometrada, com um questionário ao final. Os participantes recebiam aleatoriamente uma das três versões da tarefa de memorização e tinham três minutos para observar a lista de palavras. Após esse tempo, a tarefa do *priming* era virada ao contrário e eles tinham um minuto para realizar uma tarefa *filler* (escrever uma lista de animais), exposta no anexo 6. Por fim, era marcado um minuto para que escrevessem o máximo de palavras lembradas da lista memorizada.

Após o *priming*, os participantes respondiam o OSIO (Schubert & Otten, 2002), o instrumento de segurança psicológica, o QPV (Tamayo & Porto, 2009) e um questionário sociodemográfico (anexo 7). Ao final, era realizado o *debriefing* da intervenção.

Testagem das hipóteses Para averiguação das hipóteses, foram realizadas análises de covariância (ANCOVA), a fim de investigar a diferença de categorização social e de segurança psicológica entre os três grupos de intervenção em um modelo com as variáveis de controle. ANOVAS para testagem das diferenças de escore nas variáveis controle entre os grupos foram realizadas, para assegurar o pressuposto de não dependência entre covariável e intervenção.

Resultados

Quantidade de palavras da intervenção lembradas Não houve diferença de quantidade de palavras relacionadas ao *priming* lembradas entre os dois grupos de intervenção $t(122) = 1,431, p = 0,155$.

Variáveis controle O escore individual de Tradição no perfil individual de valores não diferiu entre os grupos, $F_{2,184} = 0,783, p = 0,459$, assim como o escore de Universalismo, $F_{2,184} = 0,921, p = 0,4$, assegurando o pressuposto de não dependência entre variáveis controle e intervenção. Todas as testagens de hipóteses relatadas abaixo foram reanalisadas também por diferenças significativas entre as categorias sociodemográficas levantadas: mulheres e homens; diferentes etnias; brancos e não brancos; heterossexuais e não heterossexuais; cotistas e não cotistas; pessoas com deficiência ou distúrbio de peso e pessoas sem estas condições; pessoas com e sem

emprego e diferentes religiões. Nenhuma das diferenças de categoria social testadas foi significativa ($p > 0,05$).

Por fim, foram testadas também as correlações entre os escores individuais de todos os valores mensurados no QVT e as variáveis dependentes, categorização social em relação ao grupo e segurança psicológica. As correlações não foram significativas para nenhum dos valores ($p > 0,1$).

Testagem das Hipóteses

A H7 afirmava que os indivíduos expostos ao *priming* de valores teriam maior proximidade na autocategorização social com o grupo do que aqueles que não passaram por *priming* de valores (intervenção e controle). O pressuposto de homogeneidade das variâncias entre os três grupos foi confirmado, $F_{2,179} = 1,142$, $p = 0,321$. Em um modelo completo, com os três grupos e as covariáveis, o efeito principal da intervenção não foi significativo, $F_{2,181} = 2,719$, $p = 0,069$. A estimativa dos parâmetros de regressão deste modelo, realizada com bootstrap, indicou que a intervenção de Tradição foi o único parâmetro significativo do modelo ($B = 0,7$, $p = 0,022$). Em um segundo modelo, incluindo apenas o grupo Tradição e controle e as covariáveis, a intervenção foi significativa, $F_{3,112} = 5,2$, $p = 0,025$.

A intervenção de Tradição neste modelo resultou no parâmetro estimado $B = 0,358$, $p = 0,019$. O terceiro modelo, incluindo somente os grupos Universalismo e controle, indicou que esta intervenção não teve efeito, $F_{3,129} = 0,733$, $p = 0,394$. A H7 foi parcialmente sustentada por estes resultados, apenas a intervenção com valores de Tradição teve efeito.

A H8 afirmava que o grupo que passou pela intervenção com valores de Universalismo ($M = 2,83$, $dp = 1,71$) teria escores de proximidade da categorização superiores aos grupos controle e exposto ao valor de Tradição. Os resultados indicam que este grupo teve média inferior aos que passaram pela intervenção com Tradição ($M = 3,23$, $dp = 1,59$) e superior ao grupo controle ($M = 2,59$, $dp = 1,41$). Essas diferenças não foram significativas ($p > 0,05$) no modelo incluindo os três grupos, portanto, a H8 foi refutada.

A H9 afirmava que indivíduos expostos ao *priming* de valores teriam maior percepção de segurança psicológica no grupo do que aqueles que não passaram por *priming* de valores (intervenção controle). O pressuposto de igualdade das variâncias dos escores de segurança psicológica entre os grupos foi assegurado, $F_{2,182} = 1,234$, $p = 0,293$. Em um modelo com os três grupos e variáveis controle, o efeito principal da intervenção foi significativo, $F_{2,184} = 3,461$, $p = 0,034$. A estimativa dos parâmetros de regressão do modelo, realizada com bootstrap, indicou que a intervenção de Universalismo foi significativa no modelo ($B = 0,31$, $p = 0,039$), assim como a intervenção de Tradição ($B = 0,336$, $p = 0,027$). Contrastes planejados indicam que a média do grupo de Universalismo ($M = 3,6$, $dp = 0,74$) foi significativamente maior que a do grupo controle ($M = 3,277$, $dp = 0,86$), $p = 0,025$. Os escores do grupo de Tradição ($M = 3,622$, $dp = 0,7$) também foram significativamente maiores que o grupo controle, $p = 0,022$. Estes resultados sustentam a H9.

H10 afirmava que os escores de segurança psicológica seriam maiores para o grupo de Universalismo do que para o grupo de Tradição. As médias encontradas não foram como previsto na hipótese, sendo o escore médio maior no grupo de Tradição ($M = 3,622$, $dp = 0,7$) do que no de Universalismo ($M = 3,6$, $dp = 0,74$). Entretanto, comparações *pairwise* com ajuste de Sidak apontam que esta diferença não foi

significativa, $p = 0,997$. Os resultados encontrados não permitem a exclusão da hipótese nula; a H10 foi, portanto, refutada.

Discussão e Conclusões do Estudo 2

Neste estudo, pretendemos manipular a saliência cognitiva de valores, a fim de averiguar a influência destes no processo de categorização. Investigamos se o *priming* de valores de Universalismo — expressando justiça e igualdade social e sublinhando uma meta motivacional para valorização das diferenças — e de valores de Tradição — expressando conservadorismo e sublinhando uma meta motivacional para manutenção de status grupais socialmente estabelecidos — causariam percepções de autocategorização mais individualizadas ou mais abrangentes.

A H7 afirmava que os grupos expostos aos valores teriam maior proximidade em comparação ao controle; esta hipótese não foi confirmada. Apenas o grupo que passou pela intervenção com o valor de Tradição teve escore no OSIO significativamente diferente do grupo neutro. Os valores de Tradição tiveram efeito positivo sobre a autocategorização em relação ao grupo. Este resultado indica que a saliência do tipo motivacional de Tradição pode oferecer suporte cognitivo à categorização de si como pertencente a um grupo. Enquanto a saliência de valores universalistas não teve efeito no suporte cognitivo para elaborar a categorização, sendo estatisticamente igual ao grupo controle. Uma possível justificativa para esse resultado é que os valores tradicionais poderiam ser mais facilmente instanciados em comportamentos relacionados ao grupo, quando comparados à valores universalistas, que seriam mais abstratos (Schwartz, 1992b; Schwartz et al., 2012) não impactando a categorização quando ativados apenas através de representações semânticas.

Estes resultados não corroboram a relação entre os valores investigados e aproximação a pessoas de categorias sociais diversas encontrada por Sagiv e Schwartz (1995). Valores de Universalismo não afetaram a aproximação da categorização, enquanto valores de Tradição afetaram positivamente a aproximação, além disso não houve correlações significativas entre nenhum dos escores de valores mensurados no QVT com a categorização em relação ao grupo e com a percepção de segurança psicológica no grupo. Os autores haviam encontrado uma relação positiva para Universalismo e uma relação negativa com Tradição. A diferença da força da interação entre pessoas de grupos minoritários e dominantes evidenciada no estudo dos autores também não foi encontrada nesta intervenção. Investigações futuras poderiam aprofundar melhor a interação entre a hierarquia pessoal de valores, variável investigada por Sagiv e Schwartz (1995), e a saliência cognitiva promovida pelo *priming* semântico de valores, variável investigada neste estudo.

Uma questão importante que havia sido prevista é a diferença de instanciação comportamental da meta motivacional do Universalismo. Os resultados deste estudo não reproduzem a relação entre valor e comportamento pró-valor, como os encontrados por Maio e colaboradores (2009). Os autores fizeram *priming* semântico de Benevolência, eliciando significativamente comportamentos pró-valor, efeito não encontrado aqui. Como colocado anteriormente, a instanciação de Universalismo pode ser mais difícil do que a instanciação de Benevolência, uma vez que os termos semânticos afins ao Universalismo remetem a comportamentos menos específicos do que os termos afins à Benevolência.

No caso da H9, ambas as intervenções tiveram efeito na percepção de segurança psicológica em relação ao grupo. As representações semânticas de valores universalistas e Tradicionais tiveram força suficiente para impactar a segurança psicológica. Este

resultado indica que a saliência destes valores forneceria suporte cognitivo para avaliações mais positivas do grupo.

A H10 afirmava que o grupo com saliência de valores universalistas teria maior segurança do que o grupo com saliência de Tradição. A média de segurança psicológica do grupo de Tradição foi maior, diferentemente do esperado. Apesar de a diferença entre grupos não ter sido significativa, é possível retomar a ideia de que os valores possuem diferentes níveis de instanciação; futuros estudos podem investigar se o tipo motivacional de Tradição é mais instanciável na cultura brasileira, em comparação ao Universalismo.

A prontidão cognitiva, entretanto, não justificaria maior segurança. Dentro do modelo circular de Schwartz, o tipo motivacional voltado à segurança é vizinho ao de Tradição; na atualização da tipologia (Schwartz et al., 2012), em que segurança foi dividida em segurança pessoal e social, os autores encontraram maior relação entre segurança social e Tradição do que segurança pessoal. Esta proximidade indica a compatibilidade motivacional na busca de segurança social e Tradição, o que poderia ser uma justificativa para os achados deste estudo.

Outro aspecto que poderia justificar estes resultados, já apontado teoricamente no modelo circular, é o de que Tradição está bem no extremo da dimensão superior de evitação da ansiedade. Apesar de o conteúdo do Universalismo se referir à aceitação das diferenças, tipo de interação social ideal para uma alta segurança psicológica no grupo, mais uma vez, futuras pesquisas devem investigar se o suporte semântico por exposição supraliminar a valores de Universalismo não seria suficiente para causar maior percepção de segurança do que o suporte a valores de busca à autoproteção e à conservação social, como é o caso dos valores de Tradição.

Conclui-se que há efeitos do *priming* semântico de valores tanto na categorização social, quanto na percepção de segurança psicológica. Estas relações devem ser investigadas em maior profundidade, tanto a partir de experimentos causais, como com investigações correlacionais que considerem o perfil de valores do indivíduo e os valores compartilhados em níveis acima do individual. As conclusões decorrentes deste estudo devem considerar que os participantes eram todos universitários, este aspecto amostral pode ter afetado tanto a compreensão dos valores manipulados quanto o impacto do *priming* realizado.

Referências

- Ávila-Vitor, M. R. do C., & Carvalho-Freitas, M. N. de. (2012). Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicol. Ciênc. Prof.*, 32(4), 792–807. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n4/v32n4a03.pdf>
- Azevedo, F. F. dos S. (2010). *Dicionário analógico da língua portuguesa: idéias afins/thesaurus* (2 ed. atua). Rio de Janeiro: Lexikon.
- Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(10), 1207–1220. <https://doi.org/10.1177/0146167203254602>
- Bargh, J. A. (1994). The four horseman of automaticity. *Handbook of Social Cognition: Volume 1*. <https://doi.org/10.1007/s00572-005-0022-9>
- Bargh, J. A. (2006). What have we been *priming* all these years? On development, mechanisms, and ecology of nonconscious social behavior. *European Journal of Social Psychology*, 36(2), 147–168. <https://doi.org/10.1002/ejsp.336>. What
- Bienefeld, N., & Grote, G. (2014). Speaking up in ad hoc multiteam systems: Individual-level effects of psychological safety, status, and leadership within and across teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 930–945. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.808398>
- Bliese, P. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*.
- Bliese, P. (2016). Multilevel Modeling in R (2.6). *An Introduction to R Notes on R: A Programming Environment for Data Analysis and Graphics*.
- Borba, A. C. (2007). *Potência em equipes: desenvolvimento de uma medida*. Universidade de Brasília Instituto. Retrieved from http://www.repositorio.unb.br/bitstream/10482/3119/1/2007_AnaCristinaPortmann

- Borg, I., Groenen, P. J. F., Jehn, K. A., Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (2011). Embedding the Organizational Culture Profile Into Schwartz's Theory of Universals in Values. *Journal of Personnel Psychology, 10*(1), 1–12. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000028>
- Bradley, B., Postlethwaite, B., Klotz, A., Hamdani, M., & Brown, K. (2012). Reaping the benefits of task conflict in teams: The critical role of team psychological safety climate. *Journal of Applied Psychology, 97*(1), 151–158. <https://doi.org/10.1037/a0024200>
- Burke, M., Finkelstein, L., & Dusig, M. (1999). for Estimating Interrater Agreement. *Organizational Research Methods, 2*(1), 49–68.
- Carnevale, P. J. D., & Probst, T. M. (1998). Social values and social conflict in creative problem solving and categorization. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(5), 1300–1309. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1300>
- Choi, J., Price, R., & Vinokur, A. (2003). Self-efficacy changes in groups: Effects of diversity, leadership, and group climate. *Journal of Organizational Behavior, 24*(4), 357–372. <https://doi.org/10.1002/job.195>
- Chrobot-Mason, D., & Aramovich, N. (2013). The Psychological Benefits of Creating an Affirming Climate for Workplace Diversity. *Group and Organization Management. https://doi.org/10.1177/1059601113509835*
- Colella, A., Hebl, M., & King, E. (2017). One hundred years of discrimination research in the Journal of Applied Psychology: A sobering synopsis. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 500–513. <https://doi.org/10.1037/apl0000084>
- Dasgupta, N. (2009). Mechanisms underlying the malleability of implicit prejudice and stereotypes: The role of automaticity and cognitive control. In *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 267–284). <https://doi.org/10.4324/9781841697772.ch13>
- Deng, H., Leung, K., Lam, C. K., & Huang, X. (2017). Slacking Off in Comfort: A Dual-Pathway Model for Psychological Safety Climate. *Journal of Management, 20*(10), 1–31. <https://doi.org/10.1177/0149206317693083>
- Diedenhofen, B., & Musch, J. (2015). Cocor: A comprehensive solution for the statistical comparison of correlations. *PLoS ONE. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0121945*
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. (2002). Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams. *International Handbook of Organizational Teamwork, 1–38. https://doi.org/10.1026/0932-4089.48.3.158*
- Edmondson, A., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>

- Field, A. (2015). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (Vol. 1).
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A Continuum of Impression Formation, from Category-Based to Individuating Processes: Influences of Information and Motivation on Attention and Interpretation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23(C), 1–74. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60317-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60317-2)
- Formiga, N. S. (2007). Valores Humanos e Sexismo Ambivalente. *Revista Do Departamento de Psicologia - UFF*, 19(2), 381–396. <https://doi.org/10.1590/S0104-80232007000200009>
- Fox, J. (2006). Structural equation modeling with the sem package in R. *Structural Equation Modeling*. https://doi.org/10.1207/s15328007sem1303_7
- Garvin, D., Edmondson, A., & Gino, F. (2008). Is Yours a Learning Organization? *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2008/03/is-yours-a-learning-organization>
- Gecas, V. (1989). The Social Psychology of Self-Efficacy. *Annual Review of Sociology*, 15(1), 291–316. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.15.080189.001451>
- Gomes-Valério, J. O. (2016). *Apresentação da Versão Brasileira Definitiva da Escala de Autoeficácia Geral Percebida*. Juiz de Fora. Retrieved from <http://www.ajepsi.com.br/revista/site/uploads/publicacoes/443/14771569881.pdf>
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677–694. <https://doi.org/10.1037/a0021987>
- Hertel, G., & Kerr, N. L. (2001). Priming In-Group Favoritism: The Impact of Normative Scripts in the Minimal Group Paradigm. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(4), 316–324. <https://doi.org/10.1006/jesp.2000.1447>
- Higgins, E. T., Bargh, J. a., & Lombardi, W. J. (1985). Nature of priming effects on categorization. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 2(1), 59–69. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.11.1.59>
- Hodgkinson, G. P., & Healey, M. P. (2008). Cognition in Organizations. *Annual Review of Psychology*, 59(1), 387–417. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093612>
- Hofhuis, J., Van Der Zee, K. I., & Otten, S. (2012). Social identity patterns in culturally diverse organizations: The role of diversity climate. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(4), 964–989. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00848.x>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Sage Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/031289620202700105>
- Janiszewski, C., & Wyer, R. S. (2014). Content and process priming: A review. *Journal of Consumer Psychology*, 24(1), 96–118. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2013.05.006>
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

<https://doi.org/10.2307/256287>

- Kay, A. C., Wheeler, S. C., Bargh, J. A., & Ross, L. (2004). Material *priming*: The influence of mundane physical objects on situational construal and competitive behavioral choice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 95(1), 83–96. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.06.003>
- Kirkman, B. L., Corderoy, J. L., Mathieu, J., Rosen, B., & Kukenberger, M. (2013). Global organizational communities of practice: The effects of nationality diversity, psychological safety, and media richness on community performance. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/0018726712464076>
- Krentz, M., Dean, J., Garcia-Alonso, J., Taplett, F. B., Tsusaka, M., & Vaughn, E. (2019). Fixing the Flawed Approach to Diversity. Retrieved March 5, 2019, from <https://www.bcg.com/publications/2019/fixing-the-flawed-approach-to-diversity.aspx>
- Lau, D. C., & Murnighan, J. K. (2014). Interactions Within Groups and Subgroups: the Effects of Demographic Faultlines. *The Academy of Management Journal*, 48(4), 645–659. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Dora_Lau/publication/259461843_Interaction_s_within_Groups_and_Subgroups_The_Effects_of_Demographic_Faultlines/links/02e7e52bd05c30f6c3000000/Interactions-within-Groups-and-Subgroups-The-Effects-of-Demographic-Faultline
- Lee, H. W., Choi, J. N., & Kim, S. (n.d.). Does gender diversity help teams constructively manage status conflict? An evolutionary perspective of status conflict, team psychological safety, and team creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.09.005>
- Ma, Y., Cheng, W., Ribbens, B. A., & Zhou, J. (2013). Linking ethical leadership to employee creativity: Knowledge sharing and self-efficacy as mediators. *Social Behavior and Personality*, 41(9), 1409–1420.
- Maia, K., Catelan, D. W., Bacchi, M. D., & Fonseca, M. R. (2018). Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil. *Revista Estudo & Debate*, 25(1), 86–107.
- Maio, G. R. (2010). Chapter One: Mental representations of social values. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 42, pp. 1–43). [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(10\)42001-8](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(10)42001-8)
- Maio, G. R., Pakizeh, A., Cheung, W.-Y., & Rees, K. J. (2009). Changing, *priming*, and acting on values: Effects via motivational relations in a circular model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(4), 699–715. <https://doi.org/10.1037/a0016420>
- Major, B., & Sawyer, P. J. (2009). Attributions to discrimination: Antecedents and consequences. In *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination* (pp. 89–110). <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2011.03.027>
- McCrea, S. M., Wieber, F., & Myers, A. L. (2012a). Construal level mind-sets moderate self- and social stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(1), 51–68. <https://doi.org/10.1037/a0026108>

- McCrea, S. M., Wieber, F., & Myers, A. L. (2012b). Construal level mind-sets moderate self- and social stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0026108>
- Mello, A. M. G. de, & Sant'Anna, A. de S. (2016). Valores pessoais e organizacionais em diferentes grupamentos geracionais. *Rev. Ciênc. Admin.*, 22(1), 255–282.
- Miller, S. L., Maner, J. K., & Becker, D. V. (2010). Self-protective biases in group categorization: threat cues shape the psychological boundary between “us” and “them”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1), 62–77. <https://doi.org/10.1037/a0018086>
- Morrison, L. (2017). Why you shouldn't be yourself at work. Retrieved from <http://www.bbc.com/capital/story/20170430-why-you-shouldnt-be-yourself-at-work>
- Moskowitz, G. B., Salomon, A. R., & Taylor, C. M. (2000). Preconsciously Controlling Stereotyping: Implicitly Activated Egalitarian Goals Prevent the Activation of Stereotypes. *Social Cognition*, 18(2), 151–177. <https://doi.org/10.1521/soco.2000.18.2.151>
- Mountian, I., & Rosa, M. D. (2015). O outro: análise crítica de discursos sobre imigração e gênero. *Psicologia USP*. <https://doi.org/10.1590/0103-6564D20150001>
- Nelson, T. D. (2009). *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. (T. D. Nelson, Ed.) (1st ed.). London: Routledge. <https://doi.org/10.1038/ki.2011.318>
- Nembhard, I., & Edmondson, A. (2006). Making it safe: the effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941–966. <https://doi.org/10.1002/job.413>
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Nishii, L. H., & Mayer, D. M. (2009). Do inclusive leaders help to reduce turnover in diverse groups? The moderating role of leader–member exchange in the diversity to turnover relationship. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1412–1426. <https://doi.org/10.1037/a0017190>
- Ortega, A., Van den Bossche, P., Sánchez-Manzanares, M., Rico, R., & Gil, F. (2014). The Influence of Change-Oriented Leadership and Psychological Safety on Team Learning in Healthcare Teams. *Journal of Business and Psychology*, 29, 311–321. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9315-8>
- Otten, S. (2016). The Minimal Group Paradigm and its maximal impact in research on social categorization. *Current Opinion in Psychology*, 11, 85–89. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.06.010>
- Pelled, L., Eisenhardt, K., & Xin, K. (1999). Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 1–28. <https://doi.org/10.2307/2667029>
- Peñarredonda, J. L. (2018). Yes, you should really “be yourself” at work. Retrieved

from <http://www.bbc.com/capital/story/20181129-yes-you-should-really-be-yourself-at-work>

- Porto, J. B., & Ferreira, M. C. (2016). Uma Escala de Valores Organizacionais com base na Teoria de Valores Culturais de Schwartz A Scale of Organizational Values Framed on Schwartz ' s Theory of Cultural Values, *32*(esp), 1–10.
- Porto, J. B., & Paschoal, T. (2010). Valores Organizacionais e Valores Humanos como fatores de impacto no Bem-estar Ocupacional. *Encontro Da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa Em Administração*, 1–15.
- Pratt, M. G., & Crosina, E. (2016). The Nonconscious at Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *3*(1), annurev-orgpsych-041015-062517. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062517>
- Puente-Palacios, K. E., Porto, J. B., & Martins, M. do C. F. (2016). A emersão na articulação de níveis em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, *16*(4), 358–366. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12603>
- Randel, A., Dean, M., Ehrhart, K., & Chung, B. (2016). Leader inclusiveness, psychological diversity climate, and helping behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(1), 216–234. <https://doi.org/DOI 10.1108/JMP-04-2013-0123>
- Revelle, W. (2018). psych: Procedures for Personality and Psychological Research. Northwestern University, Evanston, Illinois, USA. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>
- Roberson, Q., Ryan, A. M., & Ragins, B. R. (2017). The evolution and future of diversity at work. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 483–499. <https://doi.org/10.1037/apl0000161>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (1995). Interpersonal Relations and Group Processes: Value Priorities and Readiness for Out-Group Social Contact. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(3), 437–448.
- Santos, R. E. (2018). O movimento negro e a luta pelas políticas de promoção da igualdade racial no Brasil. *Kwanissa*, *1*(1), 139–153.
- Schein, E., & Bennis, W. (1967). *Personal and Organizational Change Through Group Methods: The Laboratory Approach*. Wiley. Retrieved from <https://books.google.com.br/books?id=jg7eAQAACAAJ>
- Schreiber, J., Stage, F., King, J., Nora, A., & Barlow, E. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *Journal of Educational Research*, *99*(6), 323–337. <https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>
- Schubert, T. W., & Otten, S. (2002). Overlap of self, ingroup, and outgroup: Pictorial measures of self-categorization. *Self and Identity*, *1*(4), 353–376. <https://doi.org/10.1080/152988602760328012>
- Schwartz, S. H. (1992a). Universals in the content and structure of values: Theoretical

- advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(C), 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (1992b). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (2005). Validação e aplicabilidade da teoria de valores. In A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.), *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 56–95). Petrópolis: Editora Vozes.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2, 1–20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., ... Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Singh, B., Winkel, D., & Selvarajan, T. (2013). Managing diversity at work: Does psychological safety hold the key to racial differences in employee performance? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(2), 242–263. <https://doi.org/10.1111/joop.12015>
- Souchon, N., Maio, G. R., Hanel, P. H. P., & Bardin, B. (2017). Does Spontaneous Favorability to Power (vs. Universalism) Values Predict Spontaneous Prejudice and Discrimination? *Journal of Personality*, 85(5), 658–674. <https://doi.org/10.1111/jopy.12269>
- Sousa, J. M. de, & Porto, J. B. (2016). Do Work Values Predict Preference for Organizational Values? *Psico-USF, Bragança Paulista*, 21(1), 135–145. <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210112>
- Stephan, W. G., Ybarra, O., & Morrison, K. R. (2009). Intergroup Threat Theory. In *Handbook of Prejudice Stereotyping and Discrimination* (pp. 43–60).
- Tamayo, Á. (2005). Valores Organizacionais e Comprometimento Afetivo. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 6(3), 192–213.
- Tamayo, A., Mendes, A. M., & Paz, M. D. G. T. Da. (2000). Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5(2), 289–315. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2000000200002>
- Tamayo, A., & Porto, J. B. (2009). Validação do Questionário de Perfis de Valores no Brasil (QPV). *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 413–420.
- Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1994). Theories of Intergroup Relations: International Social Psychological Perspectives. Retrieved from <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=kBSZjkKSShMC&pgis=1>

- Torres, C. V., Schwartz, S. H., & Nascimento, T. G. (2011). A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *42*(4), 539–540. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420150045>
- Tucker, A., Nembhard, I., & Edmondson, A. (2007). Implementing New Practices: An Empirical Study of Organizational Learning in Hospital Intensive Care Units. *Management Science*, *53*(6), 894–907. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1060.0692>
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). A self-categorization theory. In *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory* (pp. 42–67). <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1987.tb00799.x>
- van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W., & Homan, A. C. (2004). Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*, *89*(6), 1008–1022. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1008>
- van Knippenberg, D., & Schippers, M. (2007). Work Group Diversity. *Annual Review of Psychology*, *58*(1), 515–541. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>
- Van Twuyver, M., & Van Knippenberg, D. (1995). Social categorization as a function of priming. *European Journal of Social Psychology*, *25*(6), 695–701. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420250608>
- Vescio, T. K., Gervais, S. J., Heiphetz, L., & Bloodhart, B. (2009). The stereotypic behaviors of the powerful and their effect on the relatively powerless. *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination*, 247–265.
- Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). Humble Leadership, Psychological Safety, Knowledge Sharing, and Follower Creativity: A Cross-Level Investigation. *Frontiers in Psychology*, *9*(17), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01727>
- Wong, Y., Chow, I., Lau, V., & Gong, Y. (2018). Benefits of team participative decision making and its potential to affect individual creativity. *Journal of Applied Social Psychology*, *48*(7), 369–376. <https://doi.org/10.1111/jasp.12517>
- Wyer, N. A. (2008). Cognitive consequences of perceiving social exclusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, *44*(4), 1003–1012. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.03.002>

Considerações Finais

Foi investigado nesta pesquisa o impacto da exposição subliminar de valores sociais de Universalismo (valorização dos outros e transcendência de valores egoístas) e Tradição (valorização da conservação e autoproteção), na categorização social de si em relação a um grupo e na percepção de segurança psicológica na equipe. Para este fim, foram estabelecidos três objetivos específicos, sendo o primeiro a adaptação e o levantamento de evidências de validade de um instrumento de segurança psicológica em relação ao grupo para o Brasil.

Para alcançar este objetivo, foi realizado o primeiro estudo, cujos resultados evidenciam a validade do instrumento adaptado para o Brasil. Houve evidências estatísticas de que a segurança psicológica pode emergir para o nível meso. Pôde ser investigado também o impacto que gênero tem na segurança psicológica em interações organizacionais. Foram encontradas correlações significativamente maiores entre a segurança psicológica da amostra de mulheres e práticas realizadas por colegas homens do que realizadas por colegas mulheres. Esta diferença indica que há interferência de relações sociais de poder de gênero sobre a segurança psicológica. Futuras investigações devem se debruçar mais sobre o impacto do pertencimento a categorias minoritárias na segurança psicológica.

Neste mesmo estudo foi encontrada uma correlação baixa entre segurança psicológica e autoeficácia. Por fim, uma tendência quadrática positiva foi confirmada na relação entre status organizacional, medido através do cargo ocupado, e a segurança psicológica.

O segundo objetivo foi investigar o efeito causal dos valores de Universalismo e Tradição na categorização de si em relação a um grupo no qual se está inserido e o

terceiro foi a investigação do impacto destes valores na percepção de segurança psicológica em relação ao grupo. Neste estudo, de caráter experimental, foi realizado o *priming* de valores, seguido pela mensuração das variáveis dependentes, controle e sociodemográficas. Os resultados acrescentam evidências à literatura de *priming* de valores, permitindo maior compreensão do impacto dos valores básicos em situações de grupo.

As hipóteses levantadas afirmavam que a estimulação de valores de igualdade resultaria em categorizações mais amplas e inclusivas, enquanto valores tradicionalistas resultariam em categorias rígidas e mais excludentes. Diferentemente do hipotetizado, foi encontrado que valores de Tradição impactam positivamente tanto a categorização social quanto a segurança psicológica em relação ao grupo, enquanto valores Universalistas tiveram impacto positivo apenas na segurança psicológica.

Os resultados encontrados no Estudo 2 indicam que valores tradicionais podem ter impacto positivo na percepção de pertencimento ao grupo e na segurança psicológica percebida no grupo, enquanto valores universais têm impacto positivo apenas na segurança psicológica. Apesar de os tamanhos destes efeitos não serem grandes, eles indicam que os valores expostos no ambiente afetam como o indivíduo se percebe no grupo; valores de Tradição e Universalismo fornecem suporte cognitivo para uma avaliação mais positiva em relação ao grupo e devem ser considerados em diversos eventos da prática como avaliar e facilitar a adaptação de novos integrantes a um grupo, planejar intervenções para aumentar a segurança psicológica de uma equipe, dentre outros.

A interpretação e a generalização dos resultados experimentais devem levar em consideração as limitações decorrentes do setting criado. O controle ambiental foi limitado, uma vez que a estrutura física das salas e o convívio prévio dos alunos em

outras matérias não foram controlados. Estes achados se beneficiariam também da complementação com experimentos, utilizando diferentes tipos de composição e função dos grupos. Equipes de trabalho, por exemplo, poderiam ser impactadas diferentemente pelos valores salientados por conta de aspectos diferentes dos encontrados na amostra utilizada, como: interdependência para o cumprimento de metas e prazos em comum, diferentes níveis de necessidade de segurança psicológica e pertencimento ao grupo, além da diferença de tamanho na composição; as turmas investigadas tinham em média 37 pessoas, enquanto equipes têm menor tamanho.

Esta pesquisa nos possibilitou levantar estes caminhos para a integração da teoria de valores universais com a categorização social e a segurança psicológica, entretanto, há muito a ser explorado entre os construtos. Recomendamos que novos estudos investiguem os demais valores de conservação e autotranscendência e seus impactos nestas variáveis. Em relação à dimensão de conservação, a necessidade principal identificada nesta pesquisa se dá em relação a valores de segurança, pois uma possível explicação para o efeito da Tradição ter sido maior é sua proximidade axiológica desse tipo motivacional. Quanto à dimensão de autotranscendência, a investigação de estímulos que facilitem a instanciação destes valores traria maior embasamento para realização bem-sucedida do *priming* desta meta motivacional.

Consideramos que há aspectos culturais nacionais que podem influenciar os resultados encontrados em ambos os estudos. Em países nos quais há grande necessidade de segurança ou em que a crença de que o mundo é um lugar inseguro e perigoso é muito fortalecida há maior vulnerabilidade à percepção de ameaças intergrupais (Stephan et al., 2009). O Brasil possui um escore alto no valor nacional de evitação da incerteza (Hofstede, 2001), o que pode influenciar no peso que valores de Tradição tem nas percepções tanto de proximidade quanto de segurança psicológica em

relação grupo, por consequência de sua alta correlação com valores de segurança.

Futuras pesquisas devem investigar o impacto destes valores nestas variáveis levando em consideração diferentes formas de controlar efeitos dos valores de segurança.

As variáveis investigadas nesta pesquisa afetam, em diferentes níveis, as interações sociais e percepções individuais acerca do grupo. Desta forma contribuimos não somente com evidências de validade para a escala de segurança psicológica e confirmação da efetividade do *priming* semântico de valores, mas também com o aumento da compreensão das dinâmicas entre indivíduos de diferentes categorias sociais e diferentes níveis de poder. Consideramos que a investigação rigorosa de formas concretas de promover a segurança psicológica e incentivar a percepção de proximidade com o grupo contribuirá para aumentar o entendimento acerca dos impactos que a diversidade social tem em grupos, indivíduos e organizações e esperamos que estes estudos sejam utilizados para pensar em programas organizacionais efetivos em atingir positivamente as minorias.

ANEXOS

Anexo 1: Team Learning and Psychological Safety Survey de Edmondson (1999), versão do Measurement Instrument Database for the Social Sciences – MIDSS

Psychological Safety

Represents the extent to which the team views the social climate as conducive to interpersonal risk; it is a measure of people's willingness to trust others not to attempt to gain personal advantage at their expense.

1. When someone makes a mistake in this team, it is often held against him or her (R).
2. In this team, it is easy to discuss difficult issues and problems.
3. In this team, people are sometimes rejected for being different (R).
4. It is completely safe to take a risk on this team.
5. It is difficult to ask other members of this team for help (R).
6. Members of this team value and respect each others' contributions.

Anexo 2: Adaptação utilizada do Overlap of Self, Ingroup e Outgroup (OSIO)

Por favor, marque um "X" no quadrado ao lado da imagem que melhor descreve a proximidade entre você e as pessoas desta turma.

Diagram 1: Two separate circles on a horizontal line. The left circle is labeled 'você' and the right circle is labeled 'pessoas desta turma'.

Diagram 2: Two separate circles on a horizontal line, closer together than in Diagram 1. The left circle is labeled 'você' and the right circle is labeled 'pessoas desta turma'.

Diagram 3: Two overlapping circles on a horizontal line. The left circle is labeled 'você' and the right circle is labeled 'pessoas desta turma'.

Diagram 4: Two overlapping circles on a horizontal line, with more overlap than Diagram 3. The left circle is labeled 'você' and the right circle is labeled 'pessoas desta turma'.

Diagram 5: Two overlapping circles on a horizontal line, with even more overlap than Diagram 4. The left circle is labeled 'você' and the right circle is labeled 'pessoas desta turma'.

Diagram 6: Two overlapping circles on a horizontal line, with significant overlap. The left circle is labeled 'você' and the right circle is labeled 'pessoas desta turma'.

Diagram 7: Two overlapping circles on a horizontal line, with the smaller circle almost entirely inside the larger one. The left circle is labeled 'você' and the right circle is labeled 'pessoas desta turma'.

Diagram 8: Two overlapping circles on a horizontal line, with the smaller circle completely inside the larger one. The left circle is labeled 'você' and the right circle is labeled 'pessoas desta turma'.

Anexo 3: Questionário de Perfil de Valores (Tamayo & Porto, 2009)

INSTRUÇÕES

Descrevemos resumidamente abaixo algumas pessoas. Leia cada descrição e avalie o quanto cada uma dessas pessoas é semelhante a você. Assinale com um "X" a opção que indica o quanto a pessoa descrita se parece com você.

	Quanto esta pessoa se parece com você?					
	Se parece muito comigo	Se parece comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece pouco comigo	Não se parece comigo	Não se parece nada comigo
1) Pensar em novas ideias e ser criativa é importante para ela. Ela gosta de fazer coisas de maneira própria e original.						
2) Ser rica é importante para ela. Ela quer ter muito dinheiro e possuir coisas caras.						
3) Ela acredita que é importante que todas as pessoas do mundo sejam tratadas com igualdade. Ela acredita que todos deveriam ter oportunidades iguais na vida.						
4) É muito importante para ela demonstrar suas habilidades. Ela quer que as pessoas admirem o que ela faz.						
5) É importante para ela viver em um ambiente seguro. Ela evita qualquer coisa que possa colocar sua segurança em perigo.						
6) Ela gosta de novidade e mudança, sempre tenta fazer coisas novas. É importante para ela fazer várias coisas diferentes na vida.						
7) Ela acredita que as pessoas deveriam fazer o que lhes é ordenado. Ela acredita que as pessoas deveriam sempre seguir as regras, mesmo quando ninguém está observando.						
8) É importante para ela ouvir as pessoas que são diferentes dela. Mesmo quando não concorda com elas, ainda quer entendê-las.						
9) É importante para ela ser humilde e modesta. Ela tenta não chamar atenção para si.						
10) Para ela é importante aproveitar a vida. Ela gosta de divertir-se.						
11) É importante para ela tomar suas próprias decisões sobre o que faz. Ela gosta de ser livre para planejar e escolher suas atividades.						
12) É muito importante para ela ajudar as pessoas ao seu redor. Ela quer cuidar do bem-estar delas.						

13) Ser muito bem-sucedida é importante para ela. Ela gosta de impressionar as demais pessoas.						
14) Para ela é importante a segurança. Ela gosta de sentir-se seguro na vida.						
15) Ela gosta de se arriscar. Ela está sempre procurando aventuras.						
16) É importante para ela se comportar sempre corretamente. Ela quer evitar fazer qualquer coisa que as pessoas possam achar errado.						
17) É importante para ela estar no comando e dizer aos demais o que fazer. Ela quer que as pessoas façam o que manda.						
18) É importante para ela ser fiel a seus amigos. Ela quer se dedicar às pessoas próximas de si.						
19) Ela acredita firmemente que as pessoas deveriam preservar a natureza. Cuidar do meio ambiente é importante para ela.						
20) Fazer as coisas da maneira como sempre foram feitas é importante para ela. Ela busca a tradição em sua vida.						
21) Ela gosta de divertir-se pelo prazer que lhe proporciona. Ela se emociona em aproveitar a vida.						

Anexo 4: Tarefas de memorização criadas para o *priming* de valores

Universalismo

Mar	Trovão	Ameixa
Imparcialidade	Planeta	Inclusão
Gelo	Tolerância	Figo
Harmonia	Framboesa	Isonomia
Açaí	Abacate	Árvore
Igualdade	Justiça	Bola
Cereja	Chuva	Aceitação
Relâmpago	Equidade	Galho
Estrela	Planta	Caqui
Flexibilidade	Abacaxi	Ilha

Tradição

Costumes

Caqui

Mar

Trovão

Ameixa

Tradição

Abacaxi

Relâmpago

Respeito

Sobriedade

Modéstia

Açaí

Estrela

Árvore

Figo

Obediência

Ilha

Polidez

Framboesa

Abacate

Planeta

Chuva

Devoção

Planta

Submissão

Cereja

Universo

Galho

Gelo

Autodisciplina

Memorização neutra

Chuva	Abacaxi	Lilás
Raio	Açaí	Bordô
Trovão	Amora	Preto
Folha	Cereja	Verde
Arvore	Figo	Vermelho
Planta	Jabuticaba	Violeta
Galho	Laranja	Estrutural
Rio	Maçã	Orgânico
Meteoro	Melão	Têxtil
Abacate	Melancia	Átomo

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O objetivo dessa pesquisa é investigar aspectos ligados às relações interpessoais. Você realizará cinco tarefas e, ao final, preencherá um questionário sócio demográfico. Você pode desistir de participar da pesquisa, ou solicitar a retirada de seus dados, a qualquer momento.

Este procedimento é sigiloso e seus dados pessoais serão mantidos em privacidade. Solicitaremos os quatro últimos dígitos do seu CPF apenas para controle do banco de respostas, essa informação não será utilizada de nenhuma outra forma.

Se você tiver alguma dúvida sobre os procedimentos do estudo, gostaria de ser retirada da amostra, ou receber os resultados, por favor, entre em contato com Maria Cecília Ramalho através do e-mail: cecilia.k.ramalho@gmail.com, ou do telefone (61) 99820-5791.

Por fim, é muito importante que você **não discuta este estudo, ou revele o conteúdo de suas tarefas** com quaisquer outras pessoas que possam vir a participar desta pesquisa no futuro.

Muito obrigada!

Ao aceitar participar deste estudo concordo com o uso sigiloso de meus dados, me comprometo a não tornar público os detalhes das tarefas as quais participei.

Assinatura do participante

4 últimos dígitos do CPF

DECLARAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA – PSTO UNB

Declaramos que _____ participou voluntariamente de uma pesquisa conduzida pela mestrandia Maria Cecília Koehne Ramalho, orientada pela prof. Juliana B. Porto, no dia ____/____/____.

E-mail para contato: cecilia.k.ramalho@gmail.com

Nome e assinatura

Anexo 6: Tarefa *filler*

Liste abaixo o nome de até 14 animais que você já viu alguma vez na vida. Esta tarefa tem limite de tempo de um minuto.

1.	8.
2.	9.
3.	10.
4.	11.
5.	12.
6.	13.
7.	14.

Anexo 7: Questionário Sócio Demográfico

DADOS PESSOAIS:

4 ÚLTIMOS DÍGITOS DO CPF:

--	--	--	--

Por favor, preencha abaixo alguns dados pessoais. Todas as informações serão tratadas em sigilo.

Gênero: _____

Etnia (cor de pele): _____

Idade: ____ anos

Região brasileira de origem: _____

Possui deficiência ou distúrbio de peso? Sim Não

Se sim, qual (Visual, auditiva, mental, física, obesidade, etc.)? _____

Sexualidade: marque o quadrado ao lado de sua resposta

Heterossexual	<input type="checkbox"/>
Homossexual	<input type="checkbox"/>
Bissexual	<input type="checkbox"/>
Outra: _____	<input type="checkbox"/>

Você possui emprego? Sim Não Se sim, qual? _____

Qual o seu curso? _____

E cotista? marque o quadrado ao lado de sua resposta

Não	<input type="checkbox"/>
Sim, PPI (Pretos, Pardos, Indígenas)	<input type="checkbox"/>
Sim, Escola Pública	<input type="checkbox"/>
Outra: _____	<input type="checkbox"/>

Religião:

Católica	<input type="checkbox"/>
Protestante	<input type="checkbox"/>
Candomblé/Umbanda	<input type="checkbox"/>
Mulçumana	<input type="checkbox"/>
Judaísmo	<input type="checkbox"/>
Sou ateu	<input type="checkbox"/>
Nenhuma	<input type="checkbox"/>
Outra: _____	<input type="checkbox"/>

Aonde você mora? (nome da região administrativa, satélite ou cidade): _____