

# Construção de uma Escala de Auto e Heteropercepção para Análise da Identidade Profissional

**Adriane Vieira**  
vadri.bh@gmail.com  
UFMG

**Marília Alves**  
marilix@enf.ufmg.br  
UFMG

**Plínio Rafael Reis Monteiro**  
preisufmg@gmail.com  
FUMEC

**Daniela Soares Santos**  
danielass.enf@gmail.com  
UFMG

**Fernando Coutinho Garcia**  
fernando.coutinho@unihorizonte.br  
Novos Horizontes

**Resumo:** O objetivo geral desse trabalho foi construir uma escala de auto e heteropercepção para analisar o grau de identificação dos enfermeiros com a sua categoria profissional. Os objetivos específicos foram: identificar os principais itens e dimensões da escala; e submeter a escala à análise quantitativa para depurar as medições. Na etapa exploratória e qualitativa foram realizadas treze entrevistas e uma análise por painel de especialistas, para depurar e desenvolver as dimensões e itens. Na segunda etapa, de caráter descritivo e quantitativo, os questionários contendo a escala foram respondidos por 243 estudantes do último ano do curso de enfermagem e submetidos à análise quantitativa para depurar as medições. Para a análise dos dados foram utilizados os softwares SPSS 13.0®, AMOS 5.0® e Microsoft Excel®. Após análise preliminar e depuração da base (dados ausentes, outliers, normalidade e pressupostos), avaliou-se a dimensionalidade por meio da AFE. Quatro dimensões não apresentaram níveis de confiabilidade adequados e foram eliminadas, restando apenas 9 (uma dimensão foi dividida em dois fatores). Dos 84 itens, 43 foram excluídos, restando 41. As médias das dimensões de autopercepção foram maiores que as de heteropercepção, indicando que os estudantes apresentam autopercepção mais positiva do que a imagem que acreditam que a sociedade tem de sua profissão. A única exceção foi para a dimensão subordinação, revelando que apesar de historicamente os enfermeiros serem percebidos pela sociedade como submissos, em especial aos médicos, eles discordam dessa categorização.

**Palavras Chave:** autopercepção - heteropercepção - identidade - identificação -



## **1 INTRODUÇÃO**

De acordo com Bergman e Luckmann (1989), o conceito que um indivíduo tem de si mesmo é construído ao longo de sua vida, na medida em que ele internaliza e se apropria da realidade objetiva e age sobre ela e a modificando. Segundo esses autores, é através do processo de socialização que a interiorização de um acontecimento objetivo se realiza, ou seja, que os valores de uma determinada sociedade e de seus segmentos de classe são internalizados. Em última instância, são os valores que configuram os papéis sociais experimentados ao longo da vida e é através do exercício de papéis que o indivíduo constrói seu autoconceito e sua identidade.

A identidade refere-se à autopercepção do sujeito, na interação entre o *eu* e a sociedade, entre o interior e o exterior, e a identificação diz respeito à obtenção pelo sujeito das qualidades do 'outro', no sentido de elevar a sua autoestima. Mediante um conjunto de identificações a pessoa não apenas reconhece "quem ela é" como também adquire a capacidade de se reconhecer como distinta, de reconhecer semelhanças e de compreender a vida coletiva (FERNANDES, 2009). Para Hogg e Terry (1995; 2000), o processo de se reconhecer membro de determinada organização pode se transformar em fonte de prestígio, segurança e satisfação, afetando sua autopercepção e autoestima. Isso é influenciado não somente pelo envolvimento afetivo das pessoas com as organizações, seus valores e crenças, como também pela valorização dos que estão fora, dos "outros significativos", conforme Bergman e Luckmann (1986). Em síntese, a autopercepção é resultante da percepção de onde a pessoa se encontra (sociedade e organizações) e do que é esperado dela (papéis e funções), e a heteropercepção é resultante de como ela acredita ser percebida pelos demais a partir do feedback que recebe pelo exercício dos papéis sociais e funções organizacionais (TAJFEL, 1978; TAJFEL e TURNER, 1979; 1985).

O objetivo geral desse trabalho foi construir uma escala de auto e heteropercepção para analisar o grau de identificação dos enfermeiros com a sua categoria profissional. Os objetivos específicos foram: identificar os principais itens e dimensões da escala; e submeter a escala à análise quantitativa para depurar as medições. É preciso esclarecer que este trabalho está vinculado a um projeto maior, intitulado "Mulheres no atendimento em saúde: diferenças entre valores geracionais, identificação e vivências de prazer e sofrimento", que em sua fase quantitativa conta com a aplicação de três escalas já validadas. As escalas de auto e heteropercepção precisaram ser construídas, em razão da inexistência de estudos quantitativos sobre o tema identidade profissional. Para construir e validar o instrumento de pesquisa o questionário foi aplicado em uma amostra de 243 estudantes do último ano do curso de enfermagem. Em fase posterior será aplicado em uma amostra de técnicos e enfermeiros de dois hospitais gerais, que são objeto de estudo da referida pesquisa.

Na sequência deste artigo serão apresentados o referencial teórico que auxiliou na construção da escala, a metodologia utilizada na sua construção, a escala propriamente dita, a descrição e análise dos resultados e as considerações finais.

## **2 CORRENTES TEÓRICAS NO ESTUDO DA IDENTIDADE**

A noção de identidade é complexa, pois adquire vários sentidos em diferentes campos teóricos e mesmo entre correntes do mesmo campo, mas, foi a corrente psicanalítica que formulou um conceito que mais tem influenciado as ciências sociais. Segundo Dubar (2005), Freud (1990) usou o termo pela primeira vez para descrever os motivos de ter sido atraído ao



judaísmo, referindo-se a obscuras forças emocionais e sua relação com o ego, que se tornaram pontos de partida para futuros usos do termo.

Sem negar a teoria freudiana, Erikson mudou o enfoque desta para o problema da identidade e das crises do ego, ancorado em um contexto sociocultural. O estudo da identidade tornou-se estratégico para o autor, que viveu em uma época onde a psicanálise deslocava o foco do id e das motivações inconscientes para os conflitos do ego. É por esse emotivo que a origem do conceito de identidade é atribuída a Erikson (1972, *apud* DUBAR, 2005).

No âmbito da psicologia, proliferaram as perspectivas que associaram a identidade ao conceito de *self*, como aquele que confere unidade ao sujeito e a consciência que ele tem da sua singularidade, o que remete para o estudo dos processos de reflexividade. Um autor pioneiro nessa problemática foi George Mead em sua obra intitulada *Mind, self and society* (1934), em cuja abordagem se inspiraram muitos dos autores associados à corrente do interacionismo simbólico. O que Mead fez foi ressaltar a natureza social do *self*, considerando aspectos do caráter estrutural e histórico da realidade social (DUBAR, 2005). A terminologia do *self* engloba: autoconceito, auto-imagem, auto-estima, auto-avaliação, autopercepção, autorepresentação, entre outros. Como autores de diferentes correntes teóricas estudaram o conceito de *self* ou de eu problemas de interpretação foram gerados quando um mesmo termo é utilizado com diferentes conotações.

Diferentes perspectivas sobre a identidade também são encontradas na sociologia, em interação com o campo da psicologia social, ressaltando a análise dos processos sociais a ela articulados. A abordagem sociológica procura caracterizar os sujeitos enquanto membros de determinados grupos sociais, onde desempenham papéis, constroem percursos biográficos e participam das dinâmicas de interação social.

Segundo Gecas e Burke (1995) é possível classificar as produções sobre o tema identidade na psicologia e na sociologia em dois conjuntos, a dos trabalhos que se enquadram na corrente da Psicologia Social Psicológica e os da corrente da Psicologia Social Sociológica. Sendo que a primeira foca os processos intrapsíquicos e as conseqüências do eu no comportamento, e a segunda se debruça sobre os contextos sociais de desenvolvimento do *self*, ou seja, sobre os processos de constituição e manifestação da identidade (VELOSO, 2007).

Hogg, Terry e White (1995), por sua vez, apontam a existência de duas teorias sobre a identidade: a teoria da identidade e a teoria da identidade social. A primeira está intimamente associada à corrente do interacionismo simbólico, que procura entender como a sociedade influencia o comportamento dos indivíduos e destaca a importância dos papéis desempenhados pelos sujeitos no processo de interação. O *self*, portanto, emerge dos papéis desempenhados pelas pessoas na sociedade. A segunda enfatiza a dinâmica dos grupos sociais aos quais pertencem os sujeitos. Assume que cada grupo social é alvo de uma categorização e que os seus membros tendem a identificar-se de acordo com a mesma. Para atender a necessidade de pertença orientam seus comportamentos em consonância com os atributos que os caracterizam. A identidade social se constitui, então, pelo duplo processo de identificação com o grupo e pela diferenciação face aos outros grupos.

Para Veloso (2007), as duas teorias realçam elementos diferenciados da problematização da identidade. A primeira foca a dinâmica da interação e a segunda a dinâmica de pertencimento e de reconhecimento social. As duas teorias têm em comum o entendimento de que a identidade se constituiu em uma construção social. Para a autora, as



duas teorias se revelam analiticamente limitadas. A teoria da identidade secundariza a procura de reconhecimento social e de referenciais de identificação por parte dos sujeitos ao destacar o desempenho de papéis. A teoria da identidade social, por sua vez, negligencia o fato de que a pertença a determinados grupos e a distinção em relação aos outros pode não ser um fator decisivo na caracterização das dinâmicas de identificação dos sujeitos.

No caso das empresas é fundamental ter presente alguns fatores estruturadores, como, por exemplo, a configuração dos modelos de organização do trabalho, o conteúdo das atividades de trabalho, o momento em que o sujeito se encontra na sua trajetória e as características do sistema técnico. Assim, sendo, estas diversas perceptivas destacam dimensões diversas que podem e devem ser incorporadas na problematização da temática das identidades e da diferença entre ela e o processo de identificação no contexto de trabalho.

### **3 METODOLOGIA**

A construção de uma escala é um processo dinâmico que requer a constituição de uma série de etapas qualitativas e quantitativas (COSTA, 2011). Como parte de um esforço inicial na concepção de uma escala para mensurar a identificação organizacional, por meio dos conceitos de auto e heteropercepção, este estudo apresentou esforços múltiplos na verificação da adequação das medidas.

Na fase qualitativa foram realizadas treze entrevistas com profissionais da área de enfermagem, como parte integrante de dissertação de mestrado de Santos (2011) e análise por painel de especialistas, a fim de depurar e desenvolver os itens e dimensões da escala. Na segunda etapa, de caráter descritivo, as escalas foram submetidas à análise quantitativa com o objetivo de depurar as medições. Os dados coletados foram novamente analisados com a finalidade de ajustar o instrumento de medição em questão.

#### **3.1 CONCEPÇÃO E ANÁLISE QUALITATIVA DAS ESCALAS**

Conforme sugerem Netemeyer, Bearden e Sharma (2003), a etapa inicial na construção dos instrumentos perpassa a geração de itens, atentos a necessária avaliação da dimensionalidade e aos critérios de validade de transcrição (validade de conteúdo e face). Fundamentados na revisão da literatura foi proposta uma escala de auto e heteropercepção composta por 12 dimensões. Com o objetivo de tornar a aplicação mais dinâmica e se ater a tradição léxica na construção de escalas (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994), os itens foram compostos por adjetivos que poderiam, ou não, ser característicos de uma determinada categoria profissional.

A lista original de itens foi avaliada por três especialistas, docentes/pesquisadores com pós-graduação e atuação na categoria profissional de enfermeiro, que propuseram adaptações, inserções e exclusões da base original. Adicionalmente, o conteúdo de 13 realizadas com profissionais da área de enfermagem e parte integrante de dissertação de mestrado de Santos (2011) foi revisto e compatibilizado com vistas a ajustar o instrumento de medição. Após esta listagem original foi concebida uma listagem com 84 itens.

O instrumento de pesquisa concebido a partir deste processo contou com a avaliação, por parte dos respondentes potenciais, a lista de adjetivos atribuindo notas que variam entre 1 a 5 (1 = 'Descreve muito mau'; e 5 = 'Descreve muito bem'). Cada adjetivo foi avaliado duas vezes pelos respondentes, sendo a primeira avaliação sobre o modo como ele percebe sua



categoria profissional (autopercepção) e a segunda sobre a percepção que outros indivíduos têm da categoria profissional (heteropercepção), como ilustra a Figura 1.

Adjetivos	Como você vê sua categoria profissional					Como a sociedade em geral vê sua categoria				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Produtiva										

**Figura 1 – Questionário de auto e heteropercepção**

Fonte: Elaborado pelos autores.

A escala foi equilibrada (igual número de alternativas positivas e negativas), com presença de ponto neutro (número três), não forçada (os respondentes poderia avaliar que algum adjetivo não se aplicava a situação) e numérica (as respostas eram dadas na forma de números) (COOPER; SCHINDLER, 2011). O instrumento inicial ainda contou com questões sócio-demográficas e de perfil profissional para fins de classificação e identificação.

### 3.2 DEPURAÇÃO E APLICAÇÃO INICIAL DO INSTRUMENTO

Concebido o instrumento procedeu-se a seu teste inicial de forma quantitativa. Antes de ir ao campo, foi realizado o pré-teste do instrumento com profissionais próximos à equipe de pesquisa, não tendo sido realizadas grandes mudanças, exceção feita às questões sócio-demográficas. Após este procedimento, o instrumento foi aplicado, principalmente, em estudantes de enfermagem e profissionais que atuam na área. Nesta etapa, foram obtidos 243 questionários válidos. A coleta de dados foi feita por meio de instrumento físico e autopreenchido.

### 3.3 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise de dados foi realizada utilizando os *softwares* SPSS 13.0<sup>®</sup>, e AMOS 5.0<sup>®</sup> e Microsoft Excel<sup>®</sup>. A amostra foi composta por 90% de mulheres. As faixas etárias predominantes foram: até 25 anos (53%), de 26 a 30 anos (20%) e de 31 a 35 anos (11%). Os solteiros compuseram 66% da amostra e os casados refletiram 28%. Aproximadamente 75% da amostra não têm filhos, 23% possuem um ou dois filhos e 86% da amostra tinham graduação completa ou em andamento, os demais tinham níveis superiores de escolaridade.

O tratamento inicial aconteceu pela avaliação dos dados ausentes, perfazendo 4.850 respostas que representaram 23,76% de toda a base (243 x 168 respostas). Este número inicial revela que alguns indicadores podem apresentar percentuais de não respostas elevada, devido a dificuldades no entendimento ou avaliação pouco apropriada do ponto de vista dos respondentes potenciais. Ademais, muitas variáveis apresentaram perdas superiores a 15%, relevando potenciais problemas desta natureza. Conforme sugerem Hair *et al.*, (2010) optou-se por excluir os respondentes que tinham mais de 50% de dados ausentes, bem como as variáveis que, após a exclusão de respondentes ainda apresentaram grande perda de dados. Deste modo a escala passou a ter somente 69 itens (15 foram excluídos) em 215 questionários válidos. A exclusão dos dados foi apoiada na constatação de que os dados ausentes estavam dispersos totalmente ao acaso (teste MCAR com Qui-quadrado = 22.819,527, gl = 22.661 Sig.





= 0,228). Desse modo, os dados ausentes remanescentes foram repostos por meio do procedimento de regressão multivariada, conforme sugerem Tabachnick e Fidell (2007).

Na sequência foi avaliada a presença de observações discrepantes, denominadas de *outliers*. Pela análise do intervalo interquartil (casos menores que  $Q1-3 \times IQ$  ou  $Q3-3 \times IQ$ ) comumente apresentado nas caixas de bigodes (*boxplots*) foram identificados e substituídas 47 respostas (0,158% do total). Na base não foram detectadas *outliers* multivariados segundo o critério da distância de Mahalanobis ( $D^2$ ).

Quando analisada a linearidade por meio dos diagramas de dispersão, e a multicolinearidade (valores VIF menores que 10) não foram detectados problemas na base de dados. Na sequência, partiu-se para a avaliação da dimensionalidade da escala proposta.

É importante salientar que dado o tamanho reduzido da amostra e o número de itens presentes não foi possível aplicar o procedimento de Análise Fatorial Exploratória (AFE) para todos os itens da escala pretendida, pois para isto seria recomendada uma amostra de no mínimo 345 respostas ( $69 \times 5$ ), conforme sugerem Costa (2011) e Netemeyer *et al.* (2003). Assim, aplicou-se um procedimento de AFE para cada dimensão da escala proposta, verificando se cada dimensão inicialmente prevista poderia ser considerada do tipo unidimensional (NETEMEYER *et al.*, 2003), com extração de fatores por componentes principais (objetivo de determinar o menor número de fatores responsáveis pela variabilidade em cada dimensão) e usando o critério de análise do *scree plot*. Os resultados desta análise preliminar podem ser observados na Tabela 1.

**Tabela 1:** Avaliação da unidimensionalidade das escalas

Dimensão	Definição	Nº1	Nº2	Nº3	Kmo	Var	Alpha
Esforço	Avaliação do grau de dedicação e esforço físico mental requerido pela profissão.	9	6	5	0,709	43%	0,695
Reconhecimento	Reconhecimento e respeito próprio e da sociedade da profissão.	6	6	5	0,717	39%	0,612
Dedicação	Avaliação da dedicação e entrega da profissão como servidora e prestativa às necessidades de terceiros.	10	10	9	0,900	44%	0,857
Sociabilidade	Avaliação da profissão como pertencente a um grupo social coeso e de interesses partilhados.	7	5	2	0,500	63%	0,405
Subordinação	O quanto a profissão exerce uma posição de destaque e Subordinação frente a outras categorias profissionais em seu setor de atuação.	8	6	4	0,719	58%	0,748
Inovação	O quanto a profissão é percebida como tendo uma natureza inovadora e criativa considerando as tendências contemporâneas no mundo do trabalho	7	4	2	0,500	72%	0,612
Dinamismo	O quanto a profissão oferece oportunidade para o dinamismo e estimulação intelectual.	7	6	4	0,673	43%	0,546
Hierarquização	Grau de hierarquia e formalização no processo decisório no exercício da profissão.	5	3	3	0,510	46%	0,386
Tecnicidade	Reflete a quantidade de conhecimento e habilidades técnicas requeridas ao exercício da profissão.	5	3	3	0,567	60%	0,656
Realização	Enquanto a profissão transparece um sentimento de auto-realização genérico a seus profissionais.	6	4	4	0,702	48%	0,624
Estabilidade	O quanto a profissão oferece estabilidade na carreira.	6	4	3	0,500	60%	0,299
Ética	Avaliação da ética e honestidade da categoria	8	7	6	0,763	41%	0,701



	profissional.					
TOTAL		84	64	50		

Fonte: dados da pesquisa.

- OBS:
- 1) N.º 1 número de itens inicial da escala;
  - 2) N.º 2 número de itens da escala após tratamentos iniciais;
  - 3) N.º 3 número de itens da escala após AFE;
  - 4) KMO medida KMO de adequação da amostra (deve ser superior a 0,600);
  - 5) VAR variância extraída na AFE (deve ser superior a 40%);
  - 6) ALPHA medida de confiabilidade Alpha de Cronbach (deve ser maior que 0,600).

A tabela anterior demonstra que a escala desenvolvida apresentou índices adequados de confiabilidade para grande parte de suas dimensões, exceto quatro dimensões destacadas em negrito no texto. Estas ficaram com índices de confiabilidade inferior ao limite estabelecido de 0,600 tomado com ponto de corte para escalas em desenvolvimento (COOPER; SCHINDLER, 2011). Ademais é possível atestar que cada escala apresentou somente uma dimensão, após a eliminação de itens com baixas comunalidades ou cargas carregadas em outros fatores. De fato, após a depuração inicial a escala contendo 84 itens foi reduzida para 50 itens. Para as escalas que apresentaram baixos níveis de confiabilidade preferiu-se sua eliminação nas etapas posteriores de validação, exceção feita para a escala de ‘dinamismo’, pois seu valor de confiabilidade ficou próximo ao limite esperado de 0,600. Esta dimensão foi mantida na expectativa de que estudos futuros possam refinar suas medições obtendo valores mais confiáveis e válidos. Deste modo, o estudo teve um número de itens reduzido para 41.

#### 4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste ponto do artigo apresenta-se uma visão das escalas obtidas, destacando as médias dos construtos e dos indicadores. Para tanto serão apresentados os resultados de auto e heteropercepção, bem como o *gap* de percepção, ou seja, a diferença entre os dois tipos de percepção.

**Tabela 2:** Dimensões da auto e heteropercepção

<i>Dimensões</i>	<i>Autopercepção</i>		<i>Heteropercepção</i>		<i>Diferença</i>	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Dedicação	4,301	0,643	3,989	0,757	0,313	0,769
Esforço	4,255	0,572	3,789	0,811	0,466	0,782
Ética	4,096	0,683	3,722	0,785	0,373	0,714
Tecnicidade	4,048	0,806	3,239	0,961	0,809	0,969
Dinamismo	3,998	0,828	3,457	0,904	0,541	0,870
Inovação	3,774	0,932	3,070	1,025	0,705	1,108
Reconhecimento	3,503	0,816	3,149	0,917	0,354	0,750
Realização	3,481	0,923	3,181	0,910	0,299	0,895
Subordinação	3,433	0,959	3,786	0,864	-0,353	1,211

Fonte: dados da pesquisa.



As dimensões da *autopercepção* que apresentaram as maiores médias, em ordem decrescente foram: dedicação, esforço, ética, tecnicidade, dinamismo, inovação, reconhecimento, realização e subordinação. As dimensões da *heteropercepção* ficaram assim hierarquizadas: dedicação, esforço, subordinação, ética, dinamismo, tecnicidade, realização, reconhecimento e inovação. A maioria dos desvios-padrão ficou acima de 0,75, indicando dispersão de notas, com exceção para as dimensões ‘inovação’, ‘reconhecimento’ e ‘ética’. Assim como Brito (2004), Oliveira (2006) e Serra (2008), entende-se que a construção da identidade é um processo dinâmico e histórico, que permite reestruturações. Pensar em identidade como algo inalterável e estático, segundo Dubar (2005), se torna um erro diante das mudanças vivenciadas ao longo da vida do indivíduo dentro de um grupo.

Para os interacionistas simbólicos Berger e Luckman (1989), todo indivíduo nasce em uma estrutura social objetiva, dentro da qual encontra os ‘outros significativos’ que se encarregam de sua socialização. A socialização primária é a mais importante para o indivíduo, tendo como objetivo inserir a criança no mundo adulto. A socialização secundária, por sua vez, é a interiorização de mundos institucionais ou baseados em instituições. Através do processo de socialização primária e secundária, os valores de uma determinada sociedade e de seus segmentos de classe são internalizados. As identidades são, portanto, construídas por meio do exercício de papéis, num dado contexto social e mediadas pelo processo de identificação no qual o “outro” assume um papel relevante.

Neste estudo, com base nos trabalhos de Dubar (2005), a identidade social foi concebida como produto da articulação entre uma dimensão interna ao indivíduo e outra externa, fundada em suas interações com as diferentes instituições que envolvem seu cotidiano. Apesar dos respondentes desta pesquisa ainda não terem se graduado, eles já realizaram um conjunto de atividades práticas em disciplinas cursadas e também estágios curriculares e não curriculares. Por meio dessas atividades comunicativas, mediadas pelo exercício de novos papéis, esses jovens internalizam informações e sensações provenientes desses ‘outros significativos’, como professores e demais profissionais, e externalizam seus pensamentos e emoções, construindo suas identidades sociais.

**Tabela 3:** Dimensão dedicação

Itens	<i>Autopercepção</i>		<i>Heteropercepção</i>		<i>Diferença</i>	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Prestativa	4,484	0,790	4,042	1,056	0,442	1,052
Cuidadosa	4,567	0,679	4,149	1,048	0,419	0,968
Solidária	4,326	1,017	4,009	1,123	0,316	1,239
Amável	4,074	1,083	3,926	1,011	0,149	1,248
Dedicada	4,437	0,840	3,930	1,148	0,507	1,151
Companheira	4,060	1,107	3,953	1,004	0,107	1,193
Humana	4,581	0,756	4,167	1,041	0,414	1,033
Comprometida	4,144	1,060	3,744	1,117	0,400	1,293
Generosa	4,195	1,013	3,963	1,164	0,233	1,224
Amiga	4,144	1,137	4,005	1,074	0,140	1,192
<i>Dedicação</i>	<i>4,301</i>	<i>0,643</i>	<i>3,989</i>	<i>0,757</i>	<i>0,313</i>	<i>0,769</i>

Fonte: dados da pesquisa.





Na dimensão ‘dedicação’ todos os adjetivos receberam media acima de quatro pontos, portanto, descrevem bem *autopercepção* do aluno de enfermagem. Os adjetivos que receberam menor pontuação nesse conjunto foram: companheira e amável. A *heteropercepção* também se mostrou positiva para todos os adjetivos. A menor pontuação nessa dimensão foi dada aos adjetivos ‘comprometida’. A maior diferença entre a *auto* e *heteropercepção* está nos adjetivos: dedicada (0,507), prestativa (0,442), cuidadosa (0,419), humana (0,414) e comprometida (0,400). O desvio-padrão alcançou pontuação esperada, revelando pouca dispersão entre as respostas.

**Tabela 4:** Dimensão esforço

Itens	<i>Autopercepção</i>		<i>Heteropercepção</i>		<i>Diferença</i>	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Árdua	4,167	1,081	3,819	1,184	0,349	1,277
Desgastante	3,981	1,223	3,781	1,174	0,200	1,405
Produtiva	4,391	0,829	3,516	1,071	0,874	1,143
Trabalhadora	4,623	0,664	4,140	1,018	0,484	0,961
Lutadora	4,112	1,175	3,688	1,136	0,423	1,169
<i>Esforço</i>	<i>4,255</i>	<i>0,572</i>	<i>3,789</i>	<i>0,811</i>	<i>0,466</i>	<i>0,782</i>

Fonte: dados da pesquisa.

Na dimensão ‘esforço’ os adjetivos que melhor descrevem a *autopercepção* do futuro enfermeiro, ou seja, a forma como os estudantes percebem sua categoria profissional e a avaliam, em ordem decrescente são: trabalhadora, produtiva, árdua e lutadora. O adjetivo que recebeu menor pontuação nesse conjunto foi ‘desgastante’. Os desvio-padrão médio ficou em 0,572 pontos, revelando baixa diferença entre as respostas.

No que se refere à *heteropercepção*, ou seja, a forma como a categoria profissional é percebida e avaliada pelos ‘outros’, incluindo aqui os demais profissionais com quem convivem, como usuários e a sociedade como um todo, os adjetivos que receberam maior pontuação foram: trabalhadora, árdua, desgastante e lutadora. O de menor pontuação foi ‘produtiva’. Destaca-se que trabalhadora (4,140) ficou em terceiro lugar entre os adjetivos relativos a *heteropercepção*. O desvio-padrão ficou acima do valor esperado, que é de 0,75.

A maior *diferença* entre ‘a forma como eu me percebo’ e ‘sou percebido pelos outros’ está no adjetivo ‘produtiva’, com diferença de média bastante elevada, de 0,874, a segunda maior de todo o questionário. Isso representa um *gap*, ou seja, aquilo que eu gostaria de encontrar nos olhos do outro sobre mim mesmo, mas que não está presente e pode gerar tensões, angústias, conflitos e até crises.

**Tabela 2:** Dimensão ética

Itens	Autopercepção		Heteropercepção		Diferença	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Ética	4,098	1,043	3,623	1,161	0,474	1,245
Honesta	4,112	1,062	3,800	1,116	0,312	1,144
Honrada	3,577	1,301	3,470	1,175	0,107	1,157
Digna	4,419	0,871	3,953	1,058	0,465	1,122
Confiável	4,102	0,937	3,521	1,187	0,581	1,107
Correta	4,242	0,926	3,819	1,076	0,423	1,161
Íntegra	4,121	0,939	3,870	0,958	0,251	1,090
<i>Ética</i>	<i>4,096</i>	<i>0,683</i>	<i>3,722</i>	<i>0,785</i>	<i>0,373</i>	<i>0,714</i>

Fonte: dados da pesquisa.

‘Digna’ é o adjetivo que recebeu a maior pontuação em *autopercepção* e *heteropercepção* na dimensão ‘ética’. Os demais adjetivos também receberam pontuação acima de quatro pontos para *autopercepção*, com exceção para ‘honrada’ (3,577), que também recebeu menor pontuação entre os adjetivos da escala de *heteropercepção*.

Na diferença entre a auto e a *heteropercepção*, esta dimensão foi a terceira com menor pontuação (0,373), perdendo para ‘realização’ (0,299) e ‘dedicação’ (0,313). Significa que existe pouca diferença entre a forma como eles avaliam sua categoria profissional e são avaliados pela sociedade. O adjetivo ‘honrada’, por sua vez, foi o que apresentou menor diferença. Os desvios-padrão ficaram dentro do esperado.

**Tabela 6:** Dimensão tecnicidade

Itens	Autopercepção		Heteropercepção		Diferença	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Inteligente	4,037	0,911	3,093	1,148	0,944	1,187
Sábida	4,070	0,967	3,256	1,162	0,814	1,243
Estudiosa	4,037	1,097	3,367	1,223	0,670	1,342
<i>Tecnicidade</i>	<i>4,048</i>	<i>0,806</i>	<i>3,239</i>	<i>0,961</i>	<i>0,809</i>	<i>0,969</i>

Fonte: dados da pesquisa.

‘Inteligente’ é o adjetivo que pontuou a maior diferença entre *auto* e *heteropercepção* nesta dimensão. Significa que apesar dos futuros profissionais perceberem essa qualidade na categoria a sociedade não a reconhece como tal. ‘Sábida’ e ‘estudiosa’ ficaram com a segunda e terceira posições nesta dimensão, e com a terceira e quinta maior diferença no conjunto do questionário. A dimensão ‘tecnicidade’ foi a que apresentou o maior *gap* entre os dois tipos de percepção. O desvio padrão ficou acima do esperado.

**Tabela 7:** Dimensão dinamismo

Itens	Autopercepção		Heteropercepção		Diferença	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Dinâmica	4,140	0,966	3,595	1,152	0,544	1,175
Atualizada	3,972	1,027	3,470	1,097	0,502	1,093



Estimulante	3,884	1,219	3,307	1,156	0,577	1,351
Dinamismo	3,998	0,828	3,457	0,904	0,541	0,870

Fonte: dados da pesquisa.

O adjetivo ‘dinâmica’ recebeu uma pontuação elevada (4,140) no conjunto da dimensão ‘dinamismo’. ‘Atualizada’ e ‘estimulante’ ficaram com a segunda e terceira posições. Esses adjetivos receberam menor pontuação na *heteropercepção*, mas mantiveram a mesma hierarquia. O *gap* entre *auto* e *heteropercepção* apresentou diferença média de 0,541, a terceira maior entre as dimensões, perdendo para ‘tenacidade’ e ‘inovação’. Os desvios-padrão ficaram acima do esperado.

**Tabela 8:** Dimensão inovação

Itens	Autopercepção		Heteropercepção		Diferença	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Criativa	3,944	1,053	3,158	1,153	0,786	1,354
Inovadora	3,605	1,159	2,981	1,184	0,623	1,254
Inovação	3,774	0,932	3,070	1,025	0,705	1,108

Fonte: dados da pesquisa.

Na dimensão ‘inovação’ o adjetivo que recebeu maior pontuação na *auto* e *heteropercepção* foi ‘criativa’ (3,944 e 3,158, respectivamente). Note-se que ‘inovadora’ recebeu baixa pontuação na *heteropercepção* (2,981) e a terceira menor posição em todo o questionário. Esta dimensão apresentou o segundo maior *gap* na comparação entre os dois tipos de percepção e os desvios-padrão ficaram acima do esperado.

**Tabela 9:** Dimensão reconhecimento

Itens	Autopercepção		Heteropercepção		Diferença	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Renomada	2,865	1,266	2,563	1,217	0,302	1,147
Respeitada	3,126	1,245	2,963	1,215	0,163	1,151
Admirada	3,791	1,199	3,274	1,351	0,516	1,311
Prestigiada	3,033	1,375	2,833	1,311	0,200	1,269
Útil	4,702	0,659	4,112	1,012	0,591	1,102
Reconhecimento	3,503	0,816	3,149	0,917	0,354	0,750

Fonte: dados da pesquisa.

Na dimensão ‘reconhecimento’ os adjetivos que melhor descrevem a *autopercepção* do estudante são: útil e admirada. Os adjetivos que receberam menor pontuação nesse conjunto foram: renomada (2,865), prestigiada (3,033) e respeitada (3,126). Esses adjetivos receberam a menor pontuação no conjunto do questionário, ou seja, são os que menos descrevem bem a *autopercepção* da categoria.

Os adjetivos que melhor descrevem a *heteropercepção* são: útil e admirada. Os de menor pontuação, e que indicam o que os outros não vêm nessa categoria profissional são os adjetivos: respeitada, prestigiada e renomada. Destaca-se que ‘útil’ (4,112) foi o terceiro adjetivo que melhor representou a *heteropercepção* da categoria.



A maior *diferença* entre ‘a forma como eu me percebo’ e ‘sou percebido pelos outros’ está nos adjetivos: útil (0,591) e admirada (0,516), com média de cinco pontos, bastante elevadas quando se analisa o conjunto do questionário. Os desvios-padrão ficaram acima do esperado.

**Tabela 10:** Dimensão realização

Itens	<i>Autopercepção</i>		<i>Heteropercepção</i>		<i>Diferença</i>	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Bem sucedida	2,972	1,219	2,772	1,253	0,200	1,354
Alegre	3,809	1,113	3,405	1,184	0,405	1,203
Feliz	3,660	1,265	3,367	1,140	0,293	1,231
<i>Realização</i>	<i>3,481</i>	<i>0,923</i>	<i>3,181</i>	<i>0,910</i>	<i>0,299</i>	<i>0,895</i>

Fonte: dados da pesquisa.

A dimensão ‘realização’ foi a que apresentou menor diferença média entre a percepção que os futuros profissionais têm de sua categoria e a forma como são vistos pela sociedade, apesar de os alunos não considerarem a categoria como bem-sucedida (2,972), adjetivo que ocupou a segunda menor pontuação entre todos. Os desvios-padrão ficaram acima do esperado.

**Tabela 11:** Dimensão subordinação

Itens	<i>Autopercepção</i>		<i>Heteropercepção</i>		<i>Diferença</i>	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
Obediente	3,805	1,114	3,819	1,041	-0,014	1,295
Submissa	3,149	1,373	3,702	1,240	-0,553	1,572
Subordinada	3,344	1,239	3,837	1,248	-0,493	1,685
<i>Subordinação</i>	<i>3,433</i>	<i>0,959</i>	<i>3,786</i>	<i>0,864</i>	<i>-0,353</i>	<i>1,211</i>

Fonte: dados da pesquisa.

Na dimensão ‘subordinação’, o adjetivo que melhor descreve a *autopercepção* do aluno a respeito da categoria profissional é obediente (3,805). Os adjetivos que receberam menor pontuação nesse conjunto foram: subordinada (3,344) e submissa (3,149).

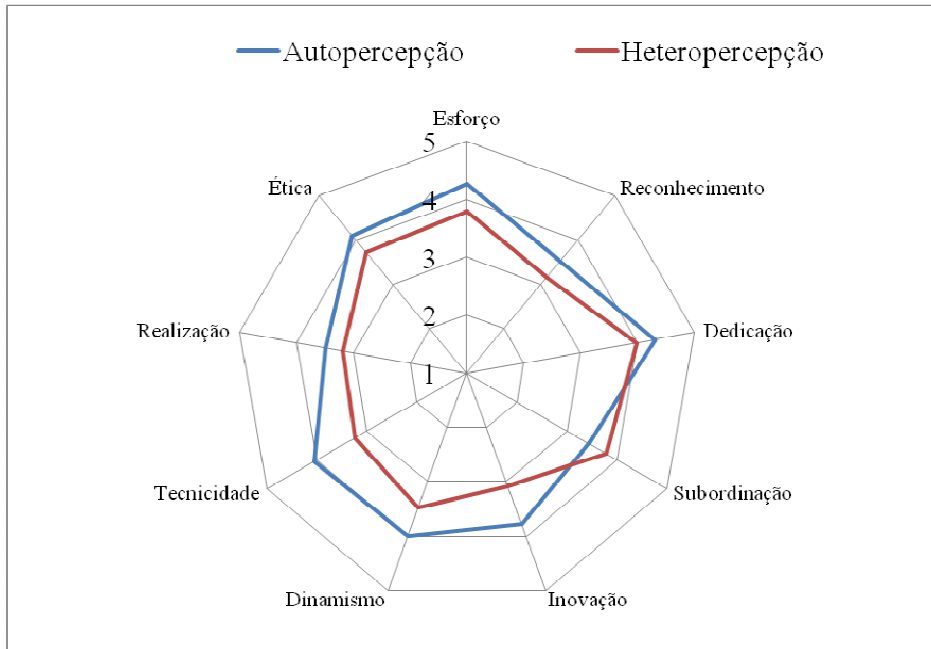
A *heteropercepção* também se mostrou positiva para todos os adjetivos: subordinada, obediente e submissa. A maior *diferença* entre a *auto* e *heteropercepção* está nos adjetivos: dedicada (0,507), prestativa (0,442), cuidadosa (0,419), humana (0,414) e comprometida (0,400). O desvio padrão médio ficou acima do esperado, revelando dispersão entre as respostas.

No conjunto da escala de *autopercepção*, entre os dez primeiros lugares, o adjetivo de ‘útil’ foi o que recebeu maior pontuação (4,702), seguido de ‘trabalhadora’ (4,623), ‘humana’ (4,581), ‘cuidadosa’ (4,567), ‘prestativa’ (4,484), ‘digna’ (4,419), ‘solidária’ (4,326), ‘correta’ (4,242), ‘generosa’ (4,195), e ‘ádua’ (4,167). Cinco desses adjetivos encontram-se na dimensão ‘dedicação’.

Na escala de *heteropercepção* encontra-se os adjetivos ‘humana’ (4,167), ‘cuidadora’ (4,149), ‘trabalhadora’ (4,140), ‘útil’ (4,112), ‘prestativa’ (4,042), ‘solidária’ (4,009), ‘amiga’ (4,005), ‘generosa’ (3,963), ‘subordinada’ (3,837), e em décimo lugar empatados (3,819)



estão os adjetivos ‘ádua’, ‘obediente’ e ‘correta’. Sete destes adjetivos estão na dimensão ‘dedicação’.



**Figura 2:** Auto e hetero percepção

Fonte: dados da pesquisa.

Como ilustra a Figura 2, as médias das dimensões de *autopercepção* foram maiores que as de *heteropercepção*, indicando que os futuros profissionais apresentam uma auto-avaliação mais positiva do que a imagem que acreditam que a sociedade tem de sua futura categoria. A única exceção foi para a dimensão subordinação, revelando que a categoria profissional enfermeiros é percebida pela sociedade como submissa, mas os sujeitos da pesquisa discordam dessa categorização.

Como alerta Brito (2004), o sentimento de reconhecimento é fundamental para a legitimação profissional e consolidação da identidade social. As instituições de saúde vêm passando por intensas transformações estruturais, gerenciais e processuais que têm contribuído para a intensificação das contradições, como novos modelos de gestão, enxugamento do quadro de pessoal, precarização das condições de trabalho com extensão de jornada, cortes de benefícios e intensificação da carga de trabalho. Esses acontecimentos interferem nos relacionamentos entre os integrantes das equipes de enfermagem e demais profissionais de saúde e, portanto, na construção das identidades sociais.

Ao analisar a produção científica nacional sobre o tema identidade dos enfermeiros Porto (2004) identificou que a dimensão afeto é muito presente, dada a tradição judaico-cristã da sociedade brasileira, indicativa da vocação, virtude, bondade e amor para com o próximo, associado ao interesse, à solidariedade, sensibilidade e criatividade inerentes à profissão. A dimensão profissional, por sua vez, é caracterizada pelo trabalho assalariado em condições precárias em função da adversidade do sistema de saúde brasileiro.

Estudos realizados por Santos (2011) e Oliveira (2006), revelam que as expectativas criadas durante a formação profissional dos enfermeiros nem sempre correspondem à realidade vivenciada no trabalho. De acordo com Oliveira (2006), o principal motivo da





escolha da profissão tem sido porque ela permite atender aos desejos ou ideal de cuidar e promover o bem-estar, em compatibilidade com o sonho de realização pessoal e independência financeira. Ao ingressar no mercado de trabalho, contudo, os jovens profissionais precisam enfrentar a dura realidade de um sistema dominante e repressivo, com horários rígidos e relações desiguais entre médicos e enfermeiros. Ao longo da trajetória profissional a expectativa que eles mantêm é de que a enfermagem atribua ênfase ao cuidado e ao conforto do usuário, mas que também assegure o reconhecimento pelas suas atividades profissionais. Oliveira (2006) conclui que a profissão tem gozado mais de prestígio individual do que social e o presente estudo aponta para a mesma direção.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A principal contribuição deste trabalho foi construir um instrumento quantitativo para análise da identidade profissional, ausente na literatura especializada que conta com o resultado de trabalhos predominantemente qualitativos.

Os procedimentos de avaliação da confiabilidade e da validade interna mostraram elevada consistência e adequação das medições realizadas. Além disso, as dimensões retrataram os aspectos levantados na etapa exploratória, reforçando a validade de translação das medidas.

Quanto à validade externa, o estudo apresenta uma limitação em especial, que é o de ter sido realizado com uma amostragem composta por estudantes. É preciso enfatizar que o *status* de estudante é provisório, uma vez que esses indivíduos estão sendo preparados pela escola para um futuro que ainda é incerto. Não obstante, o papel de aluno é uma das primeiras experiências aprendidas pelas crianças fora da família e este preparo é fundamental para a completa introdução dos indivíduos na sociedade e alcance de autonomia e reconhecimento.

Ao longo dos anos, um conjunto específico de conhecimentos, relacionado às profissões e às ocupações, é criado e apreendido tendo como mediadores os professores, tutores e orientadores, que pretendem servir como modelos de um saber ser e agir. Aquilo que pensam e sentem os alunos deve ser preocupação de toda a escola e sociedade, servindo de base para a reorientação das atividades formativas e para o desenvolvimento de políticas de valorização e de planejamento de carreiras.

Os dados analisados revelam que estudantes de enfermagem apresentaram uma autopercepção mais positiva do que a percepção que acreditam que a sociedade tem de sua futura categoria profissional. As dimensões da autopercepção que apresentaram as maiores médias, em ordem decrescente foram: dedicação, esforço, ética, tecnicidade, dinamismo, inovação, reconhecimento, realização e subordinação. As dimensões da heteropercepção, por sua vez, ficaram dispostas na seguinte ordem: dedicação, esforço, subordinação, ética, dinamismo, tecnicidade, realização, reconhecimento e inovação.

No conjunto da escala de autopercepção, os adjetivos que receberam as maiores médias foram: útil, trabalhadora, humana, cuidadosa, prestativa, digna, solidária, correta, generosa e árdua. Cinco desses adjetivos encontram-se na dimensão dedicação.

Na escala de heteropercepção os adjetivos que se destacaram foram: humana, cuidadora, trabalhadora, útil, prestativa, solidária, amiga, generosa, subordinada, árdua, obediente e correta. Sete destes adjetivos estão na dimensão dedicação.

Como o processo de construção da identidade é histórico e socialmente construído é possível afirmar que apesar do processo de individualização da sociedade contemporânea, promovido por um capitalismo centrado no consumismo, o que ainda leva os enfermeiros a



escolher uma profissão é a vocação para o cuidado com outro e o desejo de promover o bem-estar. No entanto, compatibilizar esse ideal com a necessidade realização pessoal e independência financeira nem sempre se mostra possível, devido aos baixos salários e condições precárias do trabalho vivenciadas por esses profissionais na contemporaneidade. Destaca-se ainda, que apesar do processo de educação em enfermagem historicamente ter se constituído para preparar profissionais que deveriam seguir as ordens dos médicos. Esse papel auxiliar é atualmente renegado pelos estudantes, que discordaram da imagem de subordinação ainda prevalecente no olhar da sociedade.

Em síntese, os dados permitem considerar que os estudantes de enfermagem não percebem que sua futura categoria profissional seja devidamente reconhecida e valorizada pela sociedade. O risco dessa situação é que quando o olhar do 'outro' não está carregado de respeito e admiração, a auto-estima diminui e sobrevém a frustração, enfraquecendo a identificação com a profissão e trazendo, por pressuposto, prejuízos para a saúde física e emocional destes cidadãos.

Espera-se que no futuro esta escala possa ser validada também para outras categorias profissionais, com a finalidade de avaliar o processo de construção de identidade e identificação profissional.

## REFERÊNCIAS

- BERGER, P. & LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1989.
- BRITO, M. J. M. **A configuração identitária da enfermeira no contexto das práticas de gestão em hospitais privados de Belo Horizonte**. [Tese de doutorado]. Belo Horizonte (MG): Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG; 2004.
- COOPER, D. R. & SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. Flórida: Bookman, 2011.
- COSTA, F. J. da. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. First ed. Editora Ciência Moderna, 2011.
- DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- ERIKSON, E. Adolescente et crise – la quête de l' identité. Paris: Flammarion, 1972. In: DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- FERNANDES, M. E. R. Os paradoxos do processo identificatório na trajetória de diretores, gerentes e técnicos de duas empresas multinacionais de tecnologia. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34, 2009, Florianópolis. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009. CD-ROM.
- FREUD, S. **Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. v. 3. Rio de Janeiro: Imago, 1990.
- GECAS, V. & BURKE, P. J. Self and identity. In: COOK, K. S.; FINE, G. A. & HOUSE, J. S. (Eds.). **Sociological perspectives on social psychology**. Boston, London, Toronto, Sydney, Tokyo, Singapour: Ally&Bacons, 1995.
- HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J. & ANDERSON, R. E. **Multivariate data analysis**. Seventh ed. New York, USA: Prentice Hall, 2010.
- HOGGY, M. A. & TERRY, D. J. Social identity and self-categorization processes in organizational context. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, jan. 2000.
- HOGG, M. A.; TERRY, D. J. & WHITE, K. M. A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity. **Social Psychology Quarterly**, 58, 255-269, 1995.



- NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O. & SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. First ed. New York, USA: Sage Publications, 2003.
- NUNNALLY, J. C. & BERNSTEIN, I. H. **Psychometric theory**. 3. ed. New York, USA: McGrawHill, 1994.
- OLIVEIRA, B. G. R. B. A passagem pelos espelhos: a construção da identidade profissional da enfermeira. **Texto & Contexto Enfermagem**, v. 15, n. 1, p. 60-67, 2006.
- PORTO, S. I. Identidade da enfermagem e identidade profissional da enfermeira: tendências encontradas em produção científica desenvolvimento no Brasil. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 8, n. 1, p. 92-100, 2004.
- SANTOS, D. S. **Identificação de enfermeiras com o trabalho e com o hospital: o olhar de diferentes gerações**. 2011. 120 f. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Enfermagem) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte/Minas Gerais, 2011.
- TABACHNICK, B. G. & FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. Fifth ed. Boston: Allyn and Bacon, 2007.
- TAJFEL, H. Social categorization, social identity, and social comparison. In: TAJFEL, H. (Ed.). **Differentiation between social groups: studies in the social psychology of intergroup relations**. London: Academic Press, 1978.
- TAJFEL, H. & TURNER, J. C. An integrative theory of intergroup conflict. In: WORCHEL, S.; AUSTIN, W. G. (Eds.). **The social psychology of intergroup relations**. Monterey, CA: Brooks/Cole, 1979.
- VELOSO, L. **Empresas, identidades e processos de identificação**. Porto: Editora da Universidade do Porto, 2007.