



ORGANIZAÇÕES

CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA DE AUTO E HETEROPERCEPÇÃO PROFISSIONAL

CONSTRUCTION OF THE SELF AND HETERO-PERCEPTION SCALE

Adriane Vieira
Universidade Federal de Minas Gerais

Daniela Soares Santos
Universidade Federal de Minas Gerais

Marília Alves
Universidade Federal de Minas Gerais

Plínio Rafael Reis Monteiro
Universidade Federal de Minas Gerais

Fernando Coutinho Garcia
Faculdades Novos Horizontes

Data de submissão: 18 mar. 2015. **Data de aprovação:**
10 dez. 2015. **Sistema de avaliação:** Double blind review.
Universidade FUMEC / FACE. Prof. Dr. Henrique Cordeiro
Martins. Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho. Prof. Dr. Luiz Claudio
Vieira de Oliveira

RESUMO

O objetivo deste artigo é apresentar o processo de construção e de validação de uma escala para analisar a identidade de uma categoria profissional, por meio do confronto entre auto e heteropercepção. A amostra foi composta por estudantes do último ano do curso de enfermagem. Na etapa exploratória, foram realizados um painel de especialistas e treze entrevistas. Na segunda etapa, duzentos e quarenta e três estudantes responderam o questionário. Após depuração da base, avaliou-se a dimensionalidade por meio da análise fatorial exploratória, resultando em uma escala com 41 itens, distribuídos em nove dimensões: dedicação, esforço, ética, tecnicidade, dinamismo, inovação, reconhecimento, realização, subordinação. 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.

PALAVRAS-CHAVE

Autopercepção. Heteropercepção. Identidade. Identificação. Escala.

ABSTRACT

The objective of this paper is to present the development and validation process of a scale to assess the professional perception, through the confrontation between self and heteropercepção. The sample consisted of final year students of nursing. In the exploratory stage were conducted thirteen interviews and a panel of experts. In the second stage, two hundred forty-three students answered the questionnaire. After purification of the base, the dimensionality was assessed by means of exploratory factor analysis, resulting in a range of eighty-four items.

KEYWORDS

Self-Perception. Hetero-Perception. Identity. Identification. Scale.

INTRODUÇÃO

De acordo com Berger 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, modificando-a. Segundo esses autores, é por meio 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 por meio do exercício de papéis que o indivíduo constrói seu auto-conceito e sua identidade.

A identidade se refere 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 a autopercepção e autoestima do sujeito. 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 Berger 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 das funções organizacionais (TAJFEL, 1978; TAJFEL; TURNER, 1979).

O objetivo geral deste trabalho foi construir uma escala de auto e heteropercepção para analisar a identidade de uma categoria

profissional. Os objetivos específicos foram: identificar os principais itens e dimensões da escala e submetê-la à análise quantitativa, com a finalidade de depurar as medições. Para validar o instrumento, o questionário foi aplicado em uma amostra de 243 estudantes do curso de enfermagem.

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 a análise dos resultados e as considerações finais.

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 (1972) 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 numa época em que 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 (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, autoimagem, autoestima, autoavaliação, auto-percepção, autorrepresentação, 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, o dos trabalhos que se enquadram na corrente da Psicologia Social Psicológica e o da corrente da Psicologia Social Sociológica. A primeira foca os processos intrapsíquicos e as consequências do eu no comportamento; 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, essas 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.

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.

Concepção e Análise Qualitativa da Escala

Conforme sugerem Netemeyer, Bearden e Sharma (2003), a etapa inicial na constru-

ção dos instrumentos perpassa a geração de itens, atentos à necessária avaliação da dimensionalidade e aos critérios de validade de transcrição (validade de conteúdo e face). Fundamentando-se 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 à 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 entrevistas, realizadas com profissionais da área de enfermagem, e parte integrante de dissertação de mestrado de Santos (2011) foi revisto e compatibilizado, para ajustar o instrumento de medição. Após essa listagem original, foi concebida uma listagem com 84 itens.

O instrumento de pesquisa concebido a partir desse processo contou com a avaliação, por parte dos respondentes potenciais, da lista de adjetivos, atribuindo notas que variam entre 1 a 5 (1 = “Descreve muito mal”; 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).

A escala foi equilibrada (igual número de alternativas positivas e negativas), com pre-

sença de ponto neutro (número três), não forçada (os respondentes poderiam avaliar que algum adjetivo não se aplicava à situação) e numérica (as respostas eram dadas na forma de números) (COOPER; SCHINDLER, 2011). O instrumento inicial ainda contou com questões sociodemográficas e de perfil profissional para fins de classificação e identificação.

Depuração e aplicação inicial do instrumento

Concebido o instrumento, procedeu-se a seu teste inicial de forma quantitativa. Antes de ir a 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 sociodemográficas. Após este procedimento, o instrumento foi aplicado, principalmente, em estudantes de enfermagem e profissionais que atuam na área. Nessa etapa, foram obtidos 243 questionários válidos. A coleta de dados foi feita por meio de instrumento físico e autopreenchido.

Técnicas de análise dos dados

A análise de dados foi realizada utilizando os *softwares* SPSS 13.0[®], e AMOS 5.0[®] e Microsoft Excel[®]. 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). Esse número inicial revela que alguns indicadores podem apresentar percentuais de não respostas elevados, 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 dessa 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. Desse modo, a escala passou a ter somente 69 itens (15 foram excluídos), em 215 questionários válidos. A exclusão dos dados foi apoiada pela 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 identificadas e substituídas 47 respostas (0,158% do total). Na base, não foram detectadas *outliers* multivariadas, 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 (69×5), 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 dessa análise preliminar podem ser observados na Tabela I.

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. Elas ficaram com índices de confiabilidade inferiores 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.

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 | O quanto a profissão transparece um sentimento de autorrealização 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 profissional. | 8 | 7 | 6 | 0,763 | 41 | 0,701 |
| 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).

Essa dimensão foi mantida na expectativa de que estudos futuros possam refinar suas medições, obtendo valores mais confiáveis e válidos. Desse modo, o estudo teve um número de itens reduzido para 41.

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. Iniciaremos com a apresentação das dimen-

sões da autopercepção e da heteropercepção, conforme Tabela 2.

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

TABELA 2 – Dimensões da auto percepção e da heteropercepção

| Dimensões | Auto percepção | | Heteropercepção | | Diferença | |
|----------------|----------------|--------|-----------------|--------|-----------|--------|
| | 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.

(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 Luckmann (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. Por meio 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 em que 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 de os 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.

Na dimensão “dedicação” (TABELA 3) todos os adjetivos receberam média acima de quatro pontos. Portanto, descrevem bem a *auto percepção* 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*

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.

(0,442), cuidadosa (0,419), humana (0,414) e comprometida (0,400). O desvio-padrão alcançou a pontuação esperada, revelando pouca dispersão entre as respostas.

Na dimensão “esforço” (Tabela 4), 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”. O desvio-padrão médio ficou em 0,572 pontos, revelando baixa diferença entre as respostas.

No que se refere à *heteropercepção*, ou seja, à 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; lutadora. O de menor pontuação foi “produtiva”. Destaca-se que trabalhadora (4,140) ficou em terceiro lugar, entre os adjetivos relativos à *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, aqui-

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.

lo que eu gostaria de encontrar no olhar do outro sobre mim mesmo, mas que não está presente e pode gerar tensões, angústias, conflitos e até crises.

“Digna” é o adjetivo que recebeu a maior pontuação em *autopercepção* e *heteropercepção* na dimensão “ética” (Tabela 5).

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*, essa 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 a forma como são avaliados pela sociedade. O adjetivo “honrada”, por sua vez, foi o que apresentou menor dife-

rença. Os desvios-padrão ficaram dentro do esperado.

“Inteligente” é o adjetivo que pontuou a maior diferença entre *auto* e *heteropercepção*, nessa dimensão. Significa que, apesar de os futuros profissionais perceberem essa qualidade na categoria, a sociedade não a reconhece como tal.

“Sábica” e “estudiosa” ficaram com a segunda e terceira posições, nessa 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.

O adjetivo “dinâmica” recebeu uma pontuação elevada (4,140) no conjunto da dimensão “dinamismo”, conforme Tabela 7.

“Atualizada” e “estimulante” ficaram com a segunda e terceira posições. Esses adjetivos receberam menor pontuação na *heteropercepção*, mas mantiveram a mesma

TABELA 5 – Dimensão ética

| Itens | <i>Autopercepção</i> | | <i>Heteropercepção</i> | | <i>Diferença</i> | |
|-----------|----------------------|--------|------------------------|--------|------------------|--------|
| | 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 |
| Ética | 4,096 | 0,683 | 3,722 | 0,785 | 0,373 | 0,714 |

Fonte: Dados da pesquisa.

TABELA 6 – Dimensão tecnicidade

| Itens | <i>Autopercepção</i> | | <i>Heteropercepção</i> | | <i>Diferença</i> | |
|-------------|----------------------|--------|------------------------|--------|------------------|--------|
| | Média | Desvio | Média | Desvio | Média | Desvio |
| Inteligente | 4,037 | 0,911 | 3,093 | 1,148 | 0,944 | 1,187 |
| Sábica | 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 |
| Tecnicidade | 4,048 | 0,806 | 3,239 | 0,961 | 0,809 | 0,969 |

Fonte: Dados da pesquisa.

TABELA 7 – Dimensão dinamismo

| Itens | <i>Auto percepção</i> | | <i>Hetero percepção</i> | | <i>Diferença</i> | |
|------------------|-----------------------|--------------|-------------------------|--------------|------------------|--------------|
| | 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 |
| <i>Dinamismo</i> | <i>3,998</i> | <i>0,828</i> | <i>3,457</i> | <i>0,904</i> | <i>0,541</i> | <i>0,870</i> |

Fonte: Dados da pesquisa.

hierarquia. O *gap* entre *auto* e *hetero percepção* apresentou diferença média de 0,541, a terceira maior entre as dimensões, perdendo para “tenacidade” e “inovação”. Os desvios-padrão ficaram acima do esperado.

De acordo com a Tabela 8, na dimensão “inovação”, o adjetivo que recebeu maior pontuação na *auto percepção* e *hetero percepção* foi “criativa” (3,944 e 3,158, respectivamente).

Note-se que “inovadora” recebeu baixa pontuação na *hetero percepção* (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.

Na dimensão “reconhecimento” (TABELA 9), os adjetivos que melhor descrevem a *auto percepção* 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 *auto percepção* da categoria.

Os adjetivos que melhor descrevem a *hetero percepção* são: útil e admirada. Os de menor pontuação, e que indicam o que os outros não veem nessa categoria profissional são os adjetivos: respeitada, prestigiada e renomada. Destaca-se que “útil” (4,112)

TABELA 8 – Dimensão inovação

| Itens | <i>Auto percepção</i> | | <i>Hetero percepção</i> | | <i>Diferença</i> | |
|-----------------|-----------------------|--------------|-------------------------|--------------|------------------|--------------|
| | 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 |
| <i>Inovação</i> | <i>3,774</i> | <i>0,932</i> | <i>3,070</i> | <i>1,025</i> | <i>0,705</i> | <i>1,108</i> |

Fonte: Dados da pesquisa.

TABELA 9 – Dimensão reconhecimento

| Itens | <i>Auto percepção</i> | | <i>Hetero percepção</i> | | <i>Diferença</i> | |
|-----------------------|-----------------------|--------------|-------------------------|--------------|------------------|--------------|
| | 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 |
| <i>Reconhecimento</i> | <i>3,503</i> | <i>0,816</i> | <i>3,149</i> | <i>0,917</i> | <i>0,354</i> | <i>0,750</i> |

Fonte: Dados da pesquisa.

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 elevada quando se analisa o conjunto do questionário. Os desvios-padrão ficaram acima do esperado.

Conforme dados da Tabela 10, 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.

Na dimensão “subordinação” (TABELA 11), o adjetivo que melhor descreve a *auto-percepção* 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 *auto-percepção*, 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*, encontram-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 desses adjetivos estão na dimensão “dedicação”.

TABELA 10 – Dimensão realização

| Itens | <i>Auto-percepção</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.

TABELA 11 – Dimensão subordinação

| Itens | <i>Auto-percepção</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.

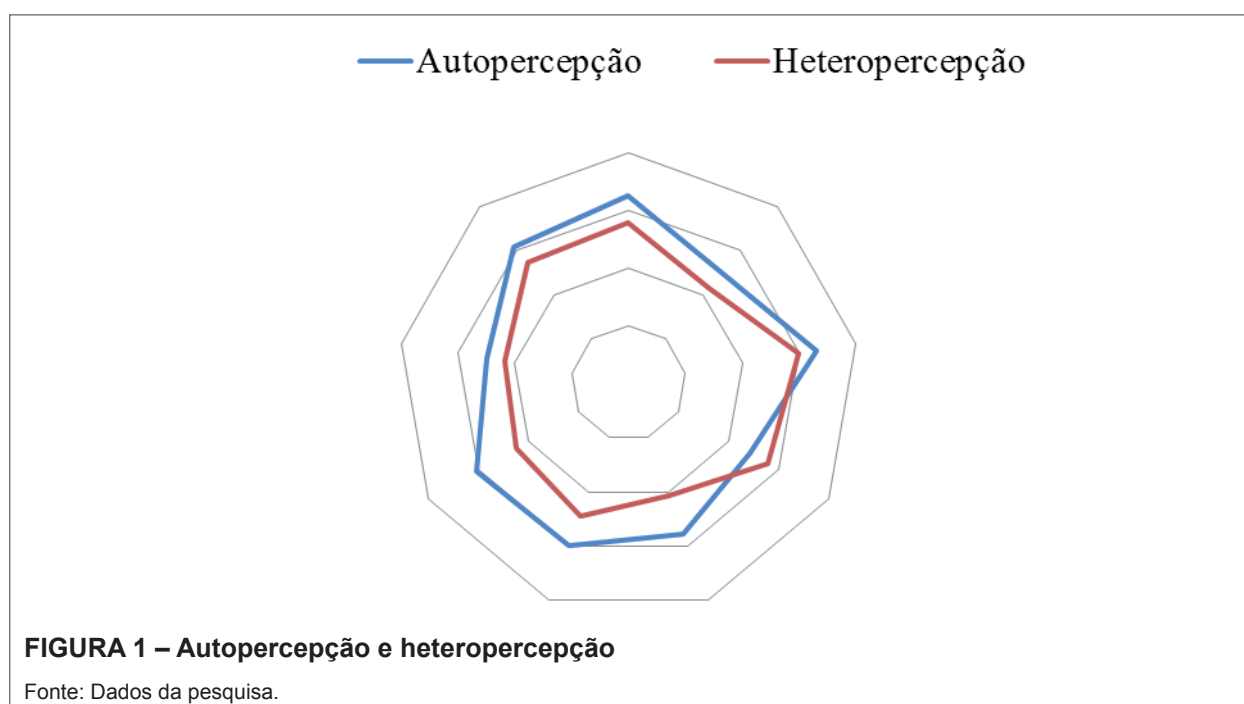
Como ilustra a Figura 1, as médias das dimensões de *autopercepção* foram maiores que as de *heteropercepção*, indicando que os futuros profissionais apresentam uma autoavaliação mais positiva do que a imagem que acreditam que a sociedade tenha de sua futura categoria. A única exceção foi para a dimensão 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A principal contribuição deste trabalho foi construir um instrumento quantitativo para análise da identidade de uma categoria profissional, cuja literatura especializada conta com resultados 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 esse 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; árdua. Cinco desses adjetivos encontram-se na dimensão dedicação.

Na escala de heteropercepção, os adjetivos que se destacaram foram: humana; cuidadora; trabalhadora; útil; prestativa; so-

lidária; amiga; generosa; subordinada; árdua; obediente; correta. Sete desses 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 de o 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 prevalente no olhar da sociedade.

Em síntese, os dados permitem considerar que os estudantes de enfermagem não permitem 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 autoestima diminui e sobrevém a frustração, enfraquecendo a identificação com a profissão e trazendo, por pressuposto, prejuízos para a saúde física e emocional destes cidadãos.

Para estudos futuros, sugere-se que esta escala seja aplicada a outras categorias profissionais, com a finalidade de permitir estudos comparativos entre profissões de uma determinada área ou entre profissões marcadamente femininas e, ou, masculinas.

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**. 2004. 120 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pesquisas Administrativas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. Flórida: Bookman, 2011.
- COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.
- DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- ERIKSON, E. H. **Identidade, juventude e crise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.
- FERNANDES, M. E. R. Os paradoxos do processo identificatório na trajetória de diretores, gerentes e técnicos de duas empresas multinacionais de tecnologia. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009. CD-ROM.
- FREUD, S. **Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Rio de Janeiro: Imago, 1990. v. 3.
- GECAS, V.; BURKE, P. J. Self and identity. In: COOK, K. S.; FINE, G. A.; HOUSE, J. S. (Ed.). **Sociological perspectives on social psychology**. Boston: Allyn & Bacon, 1995.
- HAIR, J. F. et al. **Multivariate data analysis**. New York: Prentice Hall, 2010.
- HOGGY, M. A.; TERRY, D. J. Social identity and self-categorization processes in organizational context. **Academy of Management Review**, [S. l.], v. 25, n. 1, p. 121-140, 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**, [S. l.], v. 58, p. 255-269, 1995.
- NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. New York, USA: Sage Publications, 2003.
- NUNNALLY, J. C.; BERNSTEIN, I. H. **Psychometric theory**. 3rd. ed. New York: McGraw-Hill, 1994.
- OLIVEIRA, B. G. R. B. A passagem pelos espelhos: a construção da identidade profissional da enfermeira. **Texto & Contexto Enfermagem**, [S. l.], v. 15, n. 1, p. 60-67, 2006.
- PORTO, S. I. Identidade da enfermagem e identidade profissional da enfermeira: tendências encontradas em produção científica desenvolvida no Brasil. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, [S. l.], 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 (Mestrado em Enfermagem) – Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.
- TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 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. (Ed.). **The social psychology of intergroup relations**. Monterey: Brooks/Cole, 1979.
- VELOSO, L. **Empresas, identidades e processos de identificação**. Porto: Editora da Universidade do Porto, 2007.